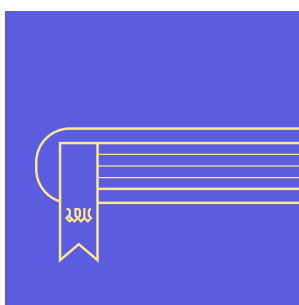
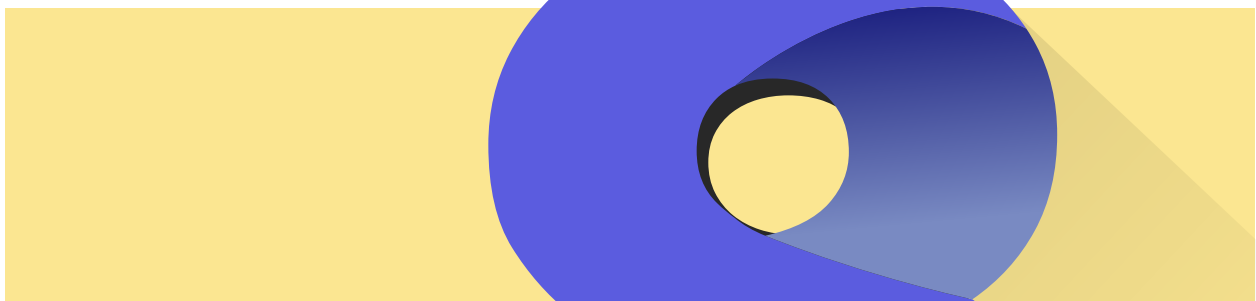
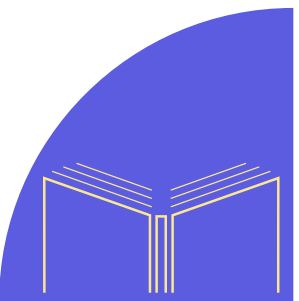




รายงานสืบเนื่อง การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่



**Phayao Graduate
Research Conference**

รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8

พิมพ์ครั้งที่ 1

พฤษภาคม 2565

สงวนลิขสิทธิ์

ข้อมูลทางบรรณานุกรม (Cataloging in Publication Data)

APA (American Psychological Association)

ผู้เขียนบทความ. (2565). การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8. 17-23 เมษายน 2565. น. xx-xx.

จัดทำโดย: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา

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

E-mail: prconference@up.ac.th Website: www.prc.up.ac.th

ประสานงานและจัดรูปเล่ม: จักรพงศ์ มาลีพัตร, วริศรา คลังนุ้ม

พิสูจน์อักษรและจัดรูปแบบอักษร: รัชฎาภรณ์ แก้วสืบ

ISBN (e-book): 978-616-8315-06-4

หมายเหตุ: บทความในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการฉบับนี้เป็นของผู้เขียน กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยและหากผู้เขียนได้ละเมิดลิขสิทธิ์ผลงานของผู้หนึ่งผู้ใด กองบรรณาธิการไม่รับผิดชอบต่อการละเมิดดังกล่าว



โครงการประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8

The 8th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 8)

หลักการและเหตุผล

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคน ที่มีความสามารถไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ชุมชน ท้องถิ่น โดยพื้นฐานการวิจัยเป็นศาสตร์ที่มีหลักวิชาและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ที่เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุน ทรัพยากรมนุษย์ต่อการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว รวมไปถึงเพื่อให้ เป็นตามประกาศเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ และ ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2561 จึงได้จัดโครงการ“ประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8” ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ เกิดจากการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทแพน ข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่าง นิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะและทำให้ เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาประเทศ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของ นิสิตปริญญาโทแพน ข สู่สาธารณะชน
2. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานและข้อมูลการวิจัย ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการจากสาขาวิชาต่าง ๆ
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ส่งเสริมการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อ ชุมชน สังคมและประเทศต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือน มีนาคม – กรกฎาคม พ.ศ. 2565

สถานที่จัดประชุมวิชาการ

มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการประชุม

การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย (Oral Presentation)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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



สารบัญ

วิทยาลัยการศึกษา

การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยาวัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดย ขจรศักดิ์ คำกาน และ ธิดาวัลย์ อยู่นกอง.....	1
สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน โดย มยุรี ชีฆาวงค์ และ วัชระ จตุพร.....	12
สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และทูลกระหม่อมราชวงศ์สราวุฒากาศสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดย กฤษณา แซ่เล่า และ สันติ บุรณะชาติ.....	25
การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดย พระครูสังฆรักษ์จักรพล สายอินแก้ว และ ธิดาวัลย์ อยู่นกอง.....	37
การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดย จุฑารัตน์ โกสินทร์ และ ณัฐวุฒิ สัพโส.....	49
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดย เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง และ ณัฐวุฒิ สัพโส.....	62
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ โดย ชลนิภา สะเอียดบคง และ ณัฐวุฒิ สัพโส.....	74
การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดย ณัฐนิชา เขียวอ่อน และ ณัฐวุฒิ สัพโส.....	88
สภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดย พระธเนศ คงน้อย และโสภา อำนวยรัตน์.....	100
การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดย นฤมล ปูปินดา และ วัชระ จตุพร.....	110
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดย นลินพร จินตเวชศาสตร์ และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	121



ประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกโรงเรียน พระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน	
โดย บรรจบ จันทอง และ ชิดาวลัย อุ๋นกอง.....	136
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1	
โดย ปฐมวิทย์ วิจิรวาท และ น้ำฝน กันมา.....	145
การประเมินโครงการจัดกิจกรรมผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยพะเยา	
โดย ปวันรัตน์ วังมา และ ชิดาวลัย อุ๋นกอง.....	160
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	
โดย พิรญาณ์ แร่ทอง และ น้ำฝน กันมา.....	172
สภาพและแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนเฉพาะความพิการ	
กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	
โดย แพรพวรรณ รอมสุข และ ชิดาวลัย อุ๋นกอง.....	187
สภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 โดย มัลลิกา แก้วจ้อน และ สันติ บุรณชาติ.....	202
สภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่	
โดย ลัดกี้ ธงชัย และ สันติ บุรณชาติ.....	214
บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง	
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน โดย วณิดา กันทะ และ วัชระ จตุพร.....	223
ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดย วิชญาพร ปัญญา และ น้ำฝน กันมา.....	237
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดย โคศิษฐา ศรีสมบัติ และ วัชระ จตุพร.....	251
การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา	
โดย สมเดช ไสลิน และ โสภา อำนวยรัตน์.....	267
การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6	
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดย สรศักดิ์ ชนนชนะ และ ณัฐวุฒิ สัพโส.....	281
คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ อำเภอสอง สำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดย สุदारัตน์ กายาน และ สันติ บุรณชาติ.....	295
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดย สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ และ สุนทร คล้ายอ้า.....	306

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา	
โดย สุพันธ์ดา ชัยนชาย และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	318
สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน ผู้ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน โดย สุปรีย์ดี สุปรียศิลป์ และ สันติ บุรณะชาติ.....	334
การศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดย สุภาพร หลีจ๊ะ และ โสภา อำนวยรัตน์.....	350
การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	
โดย พระมหาเสกสรร สุขจำเริญ และ โสภา อำนวยรัตน์.....	362
การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	
โดย อนุจิรา ปั่นโย และ วัชระ จตุพร.....	374
การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดย เอกนรินทร์ อินสมบัติ และ โสภา อำนวยรัตน์.....	388
สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดย พระขวัญชัย ฝั้นคำ และ โสภา อำนวยรัตน์.....	402
สภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา	
โดย ชฎาพร ยศกลาง และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	414
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3	
โดย ภาณุวัฒน์ พัฒนา และ ธิดาวลัยย์ อุ่นกกอง.....	427
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย วิโรจน์ ราชพลี และ โสภา อำนวยรัตน์.....	439
สภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดย เสาวรัตน์ มะโนคำ และ ธิดาวลัยย์ อุ่นกกอง.....	454
37การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย อนุพงษ์ สมศรี และ โสภา อำนวยรัตน์.....	465
การศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย กฤติยา นุชเกษม และ วัชระ จตุพร.....	481
บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย โดย จิรมิตร พวงเมืองพล และ สันติ บุรณะชาติ.....	497



การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย ณัฐกฤตา กันทาใจ และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	512
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย ณัฐพล ธิตา และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	527
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล และ ณัฐรุณี สัพโส.....	542
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน และ น้ำฝน กันมา.....	555
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดย ธัญรัตน์ จันทร์คำ และ สันติ บุรณะชาติ.....	568
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย นงคันุช จันทร์สัย และ วัชระ จตุพร.....	581
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ และ น้ำฝน กันมา.....	596
การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนา เครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดย นภัสศรณ์ ลานนาพันธ์ และ วัชระ จตุพร.....	610
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย ประทีนทิพย์ สลีสองสม และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	624
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย ปรัชญา ตระกูลย์ไธ และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์.....	639
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย ปริญานุช มูลมั่ง และ น้ำฝน กันมา.....	650
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดย พิมพ์ชนก ธูระคำ และ สันติ บุรณะชาติ.....	664



สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น และ น้ำฝน กันมา.....	676
การศึกษาสภาพการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย โดย วิชาญ จินายะ และ วัชระ จตุพร.....	690
การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย ศรีวรรณ ศรีวิชัย และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	703
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดย สายธาร อินทร์ตา และ น้ำฝน กันมา.....	718
การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดย อุษา บัณฑวง และ วัชระ จตุพร.....	729
การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดย กชกร แสนทาใจ และ ญัฐวุฒิ สัพโส.....	739
สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่อาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย เฉลิม ธนาวุฒิกูร และ ญัฐวุฒิ สัพโส.....	753
การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 โดย โชคชัย แสนวิชา และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	766
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย โดย น้ำเพชร ชัยชมภู และ สันติ บุรณะชาติ.....	779
การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษาเชียงราย โดย รัฐเขตร แรงทน และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	789
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดย วรณภา ทะอินทร์ และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	802
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่อาวจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย วันชัย ปูกอง และ ญัฐวุฒิ สัพโส.....	817
การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดย ปฏิธาน มหิเมือง และ ญัฐวุฒิ สัพโส.....	829

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า กรณีศึกษาพื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง โดย จตุรภัทร โชติจินดากุล และ รัชศรี เกียรติบุตร.....	841
ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดย จิรศักดิ์ ชัยวรรณจินดา และ รัชศรี เกียรติบุตร.....	856
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดย ทิพย์วิมล มั่งมูล และ วีระ เลิศสมพร.....	868
ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดย ธนิน ใจวงศ์ และ รัชศรี เกียรติบุตร.....	880
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดย นวพร บุญเรือง และ วีระ เลิศสมพร.....	892
ประสิทธิผลการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย โดย พัฒนพงษ์ นาคะพงษ์ และรัชศรี เกียรติบุตร.....	907
การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดย วณิชดา ไชยศิริ และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์.....	918
การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดย วารุณี หมิ่นจันทร์ และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์.....	932
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดน่าน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดย สมภาพ นิมสุข และ รัชศรี เกียรติบุตร.....	947
การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดย สุรินทร์ อินแก้ว และ วีระ เลิศสมพร.....	960
บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสาธารณสุข กรณีศึกษา : อำเภอจาง จังหวัดลำปาง โดย อัจฉรา ผาสุข และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์.....	974
คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแวง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย โดย ปุณณภพ ดงบัวทอง และ รัชศรี เกียรติบุตร.....	988

การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

Assessment of the Project for Development of Teachers and Educational Personnel at Nentaburiwittaya School (Wat Phre that Chang Kham Worawiharn), Nan Province

ขจรศักดิ์ คำกาน^{1*} และ ธิดาวลัย อนุทอง²

Khajonsak kumkarn^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินด้านบริบทของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 2) เพื่อการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 3) เพื่อประเมินด้านกระบวนการของโครงการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 4) เพื่อประเมินด้านผลผลิตของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน 29 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 9 รูป/คน กรรมการสถานศึกษา 15 รูป/คน โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จำนวน 53 รูป/คน ในปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ สถิติค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) การประเมินด้านบริบท โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 2)การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 3)การประเมินด้านกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง 4) การประเมินด้านผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

¹ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: khajonsak112526@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) To assess the Context Evaluation of the project for Development of teachers and Educational personnel at Nentaburiwittaya school. 2) To assess the input Evaluation of the project for Development of teachers and Educational personnel at Nentaburiwittaya school. 3) To assess the process Evaluation of the project for Development of teachers and Educational personnel at Nentaburiwittaya school. 4) To assess the Output Evaluation of the project for Development of teachers and Educational personnel at Nentaburiwittaya school. The in this research were 29 teachers/person, 9 staff members/person, 15 school committees/person at Nentaburi Wittaya School Phre that Chang kham worawiharn nan province.53 photos/person. The research instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics for the analysis were frequency distribution, percentage, mean statistic and Standard Deviation

The results that: 1) the Context Assessment Overall, it was at a high level. 2) the input Assessment Overall, it was at a high level. is suitable enough have the highest average 3) The process Assessment Overall, it was at a moderate level. 4) The product Assessment Overall, it was at a high level.

Keywords: Project assessment, Teacher and educational personnel development

บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และ วัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 วรรค 3 กล่าวถึงพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และ บุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังผู้เรียนให้มีจิตสำนึกความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วน ร่วม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและมาตรา 50 กล่าวไว้ว่า บุคคล ย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรมการเรียนการสอนการวิจัยและการเผยแพร่การวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่พลเมืองหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชนและมาตร 81 ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธการจัด กระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การส่งเสริมครูให้มีโอกาสยกระดับการศึกษา และ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีวิธีการสอนที่ดีและได้รับการยกระดับความรู้ตามวิชาที่ได้เรียนมาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีโอกาสได้ พัฒนาทักษะในการคุ้มครองห้องเรียนเพื่อทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้นการพัฒนา และ สร้างมาตรฐานครูแห่งชาติเป็นสิ่งสำคัญ คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการ เรียนรู้ของผู้เรียน จากการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้กำหนดเป็นนโยบายที่จะ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกับโรงเรียนของรัฐและ เอกชนทั่วไปในทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกครูเข้ามาทำการสอน การปฐมนิเทศ การอบรมครูประจำการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลงานของครู การพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูมีสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานหลักสูตร และเป็นครูมืออาชีพโดยเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาครูโดยเชื่อมโยงกับการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพของครูที่พิจารณา

ความรู้ความสามารถของครูเฉพาะวิชาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พัฒนาการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครบถ้วนทุกด้าน

โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน มีนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีและทักษะชีวิต จัดองค์กรและโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบและสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างภาคีเครือข่าย ชุมชนสัมพันธ์เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย แต่ยังพบช่องว่างในการนำผล สารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปวางแผนและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่านไปใช้พัฒนาการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

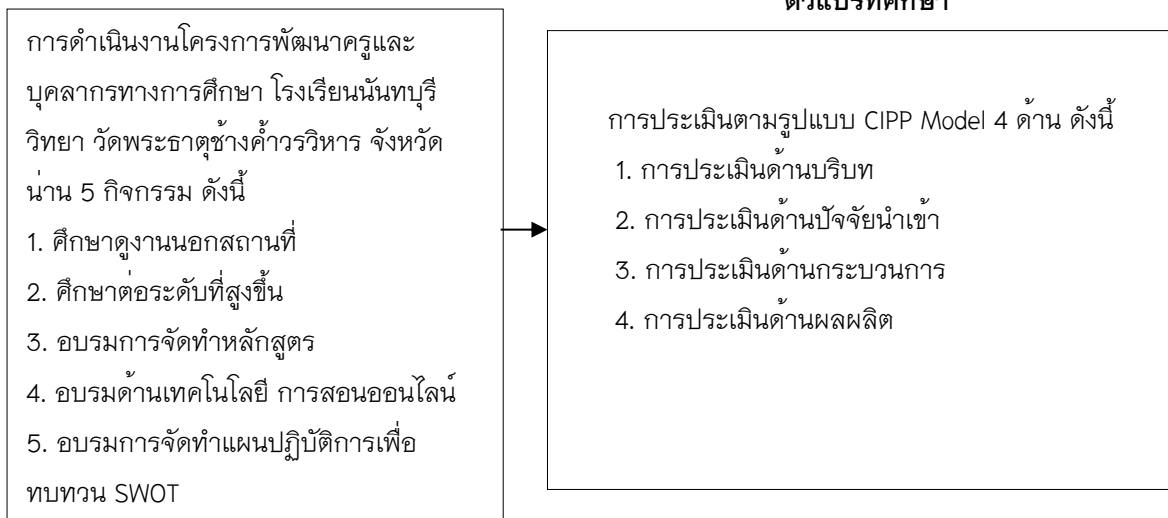
ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน เพื่อนำผลมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่านต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อประเมินด้านบริบทของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน
2. เพื่อประเมินด้านต้นปัจจัยนำเข้าโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน
3. เพื่อประเมินด้านกระบวนการของโครงการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน
4. เพื่อประเมินด้านผลผลิตโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงการ

ประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน 29 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 9 รูป/คน กรรมการสถานศึกษา 12 รูป/คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จำนวน 53 รูป/คน ในปีการศึกษา 2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักของ ลิเคิร์ต (Likert) 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)

ฉบับที่ 2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

ฉบับที่ 3 การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation)

ฉบับที่ 4 การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation)

โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2.2 นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

2.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลับกรองจากอาจารย์ ที่ ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางนันทวิภรณ์ จันตะพรมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 นายไชยยศ คำสังวาลย์ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดแช่แห้ง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากร ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้

3.3 ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 53 ฉบับ โดยการแจกผ่านรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

3.4 ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 53 ฉบับ ได้รับคืน 53 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

ในการตัดสินผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน กำหนดค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ผ่านการประเมิน

ผลการศึกษา

จากการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่านพบว่า

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 83.02) ตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอน (ร้อยละ 54.70) วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 77.40) ประสบการณ์การทำงานระยะ 5-10 ปี (ร้อยละ 41.50)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมิน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านบริบท	4.01	.52	มาก	2
ด้านปัจจัยนำเข้า	3.97	.55	มาก	4
ด้านกระบวนการ	4.11	.58	มาก	1
ด้านผลผลิต	4.00	.56	มาก	3
ผลรวม	4.02	.54	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการประเมิน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .54)

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านกระบวนการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .58) รองลงมา คือ ด้านบริบท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .52) และ ด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.0$, S.D. = .56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .55) โดยผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การประเมิน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบริบท และ ด้านผลผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

ด้านบริบท พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้

และข้อที่ 11 สถานศึกษามีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้ ตามลำดับ ส่วนเรื่องโครงการมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับระยะเวลาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านปัจจัยนำเข้า โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อ พบว่า

1. งานบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องวิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องวิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม และ เรื่องวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ตามลำดับ ส่วน เรื่องวิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. งานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องโครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ ตามลำดับ ส่วนเรื่องสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. งานวัสดุ/อุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องโครงการจัดวัสดุลงทะเลเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ เรื่องโครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ และ เรื่องโครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนเรื่องสถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. งานบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 19 สถานที่ยอบรมมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องสถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมเพียงพอ และ เรื่องสถานศึกษามีโค้ชในการพัฒนาครูและโรงเรียน (coach) ตามลำดับ ส่วน เรื่องสถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (info) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่านโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องมีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และเรื่องมีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตามลำดับ ส่วนเรื่องครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านผลผลิต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อ พบว่า

1. เรื่องความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และ ข้อที่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วน เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. เรื่องเทคนิควิธี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน และ เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถใน

การถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ส่วน เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. เรื่องคุณลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาคำมั่นความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน และ เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุขภาพอนามัยแก่ผู้เรียน ตามลำดับ ส่วน เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญของการวิจัยโดยละเอียดดังนี้

1. จากผลการวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน พบว่า ด้านที่ 3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และมีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 12 ของกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน เป็นกรอบแนวคิดในการจัดการบริหารโดยกระทรวงศึกษาธิการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยมีบทบาทหลักดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในข้อที่ 4 นโยบายการศึกษาและเรียนรู้อการทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ศิลาน้อยและคณะ (2554) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนกระบวนการ ขั้นตอนติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง พัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิต ฤทธิ์เจริญ และคณะ (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนา นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากนี้

2. จากผลการวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน พบว่า ด้านที่ 1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงเป็นลำดับที่สอง ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูได้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยาสามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้ และสถานศึกษามีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของศรายุฑ วุฒิแพทย (2558) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่าสภาพด้านการพัฒนา บุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสภาพด้านการให้ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัญหาการให้ค่าตอบแทนมี ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธธัญญ์ โอบอ้อม (2557) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า 1.สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ 45.7 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 46 มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.1 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 54.6 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 49.1 สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านนอกจากนี้

3. จากผลการวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน พบว่า ด้านที่ 4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงเป็นลำดับที่สาม ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน มีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ด้านเทคนิควิธี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน และ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านคุณลักษณะ ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุภาพะอนามัยแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยมีบทบาทหลักดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในข้อที่ 4 นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ศิลาน้อยและคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนกระบวนการ ขั้นนิเทศติดตาม ประเมินผลและขั้นปรับปรุง พัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิต ฤทธิ์จัญญ และคณะ (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือก ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) โครงการควรมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับระยะเวลาในการฝึกอบรม

1.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

1.2.1 งานบุคลากร วิทยากรควรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน

1.2.2 งานงบประมาณ สถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ

1.2.3 งานวัสดุ/อุปกรณ์ สถานศึกษาควรสนับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ

1.2.4 งานบริหารจัดการ สถานศึกษาควรมีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ

1.3 การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน

1.4 การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation)

1.4.1 เรื่องความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน

1.4.2 เรื่องเทคนิควิธี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

1.4.3 เรื่องคุณลักษณะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุณหอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยและขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

ลัดดา คีลาน้อยและคณะ. (2554). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วศยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

พิชิต ฤทธิ์จรรยา และคณะ. (2555). การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. การวิจัยทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

ศรายุทธ วุฒิแพทย์, (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. วศยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

สุทธฉ้วน โอบอ้อม. (2557). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา. วศยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน

The Conditions of operation According to Education Standards for child Development center under the local Government Organization of Nan province

มยุรี ทีฆาวงค์^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Mayuree Teekawong^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน และ 2) เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนก ตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน จำนวน 226 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Stratified Random Sampling เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาปฐมวัย, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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: 63204410@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the role of The Conditions of operation According to Education Standards for child Development center under the local Government Organization of Nan province classified by education and working experiences. The sample used in this research were 226 teachers in child Development center under the local Government Organization of Nan province using the stratified random sampling method. The instrument used to collect data was a questionnaire with rating scale 5 levels and the reliability of 0.87. The statistical analysis used were percentage, mean and standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (One – way ANOVA) and check the difference of pair by using Scheffes pair. The results showed that

1) the Conditions of operation According to Education Standards for child Development center under the local Government Organization Of Nan province overall was at a high level.

2) Comparing the roles of the Conditions of operation According to Education Standards for child Development center under the local Government Organization of Nan province classified by education, the overall was significantly different at .05 level.

Keywords: Early Childhood Education Management, Education Standards for Child Development center

บทนำ

การศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการวางรากฐานเป็นความรู้ที่สำคัญของเด็กสำหรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เป็นการเตรียมความพร้อมในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่สนองตอบความต้องการตามวัยซึ่ง การจัดการศึกษาต้องมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณภาพสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว ชุมชน และ สังคมได้อย่างมีความสุขเต็มศักยภาพของแต่ละคนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาทำหน้าที่พิจารณาเสนอมาตรฐานการศึกษาของชาติ สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของชาติอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับหน่วยงาน องค์การหลัก และ บุคคลผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของประเทศ มาตรฐานการศึกษาของชาติ เป็นกรอบสำหรับสร้างคนไทย 4.0 ที่แตกต่างตามบริบทของท้องถิ่นและของสถานศึกษามาตรฐานการศึกษาของชาติ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทย เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นกรอบสำหรับ สร้างคนไทย 4.0 โดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยจะมุ่งความสำคัญของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันและ ประเมินคุณภาพการศึกษาในส่วนมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดให้มี มาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็น ความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานมี กระบวนการบริหารและการจัดการที่มีคุณภาพครอบคลุม ด้านวิชาการ ด้านครูและบุคลากรด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้และด้านระบบประกันคุณภาพภายในรวมทั้งคุณภาพครู ที่ต้องจัด ประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญให้ได้มาตรฐานมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ

สาธารณชนว่า สถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการจัดการศึกษาและตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ดังนั้น การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จากการรายงานผลการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า การดำเนินงานพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 แต่ละแห่งยังไม่มีการจัดระบบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญให้การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา จากข้อเสนอแนะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ควรศึกษาระบบการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นปัญหาการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม อำนวยความสะดวกและให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก การประเมินเด็กที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพเด็กและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพ สนใจศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงการคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นตามลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ตามความเห็นของครู จำแนก ตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

1. วุฒิการศึกษา
 - 1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.2 ปริญญาตรี
 - 1.3 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 5-10 ปี
 - 2.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ดังนี้
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ
มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐาน

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 528 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) เทียบขนาดของประชากรและโดยการใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาจากลุ่มกรรจากอาจารย์ ที่ ปรึกษา แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอเพื่อขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) กับ ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด ได้ $\alpha=0.87$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบุคลากรในสังกัด นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามยื่นต่อผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน รายอำเภอ พร้อมทั้งทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนัดหมายวัน เวลา และวิธีการในการรับแบบสอบถามคืน นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และนัดหมายวัน เวลา และวิธีการในการรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยรับ แบบสอบถามคืนจากผู้รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รายอำเภอ นำมาตรวจสอบข้อมูลการตอบแบบสอบถามให้ ครบถ้วน และนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นรายข้อ
3. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ตามความเห็นของครู จำแนก ตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D=.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก ($\bar{X}=3.96$, S.D=.57) รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัด ประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.95$, S.D=.64) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X}=3.87$, S.D=.50) โดยแต่ละด้านผลการศึกษาดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ในภาพรวม

มาตรฐานที่	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก	3.96	.57	มาก	1
2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ	3.87	.50	มาก	3
3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	3.95	.64	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.92	.60	มาก	

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

มาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.559	2	.379	4.322	.039*
	ภายในกลุ่ม	11.606	223	.053		
	รวม	12.165	225			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม

มาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.261	3.725	.018*
	ภายในกลุ่ม	11.239	223	.081		
	รวม	11.580	225			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามประเภทการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการโดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพ ของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐานและแสวงหาความรู้ได้ รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดีและดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ และมาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

1.2 มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดและดำเนินการตามแผน รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครูด้านบุคลากร ด้านสารสนเทศ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านระบบประกันภายในแผนการตามดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรสถานศึกษามีทักษะในการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการเด็ก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำนาจความสะดวกรวดและให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์ สำหรับครู

1.3 มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ครูจัดประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม ให้เด็กมีโอกาสเลือกทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความต้องการความสนใจ ความสามารถ ตอบสนองต่อวิธีการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล หลากหลายรูปแบบ รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ครูประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริง จากกิจกรรมและกิจวัตรประจำวัน ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย และมาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัด

ประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญครูวิเคราะห์ข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคล จัดทำแผนการจัดประสบการณ์จากการวิเคราะห์ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ครูนำผลการประเมินเด็กที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพเด็ก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนก ตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม 3 ข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานคุณภาพของเด็ก และมาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม 3 ข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานคุณภาพของเด็ก มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน

1.1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน พบว่า มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็กในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเด็กด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐานและแสวงหาความรู้ได้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเด็กด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดีและดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับจันทรา ยิ้มเข็ม (2557, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล 2) มีแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมสรุปได้ว่า 1) ควรออกระเบียบข้อบังคับให้มีความเป็นเอกภาพในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ควรมีการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพและให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาแก้ไข

การบริหารงาน 3) ควรจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานและส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ 4) ควรมีการส่งเสริมให้ ครู ผู้ปกครอง ร่วมมือกันส่งเสริมให้เด็กได้มีพัฒนาการสมวัยเกิดความรู้และจัดประสบการณ์โดยเน้นการจัดสื่อการสอน 5) ควรมีการกำหนดให้จัดอาหารหลักและอาหารเสริมให้ครบตามหลักโภชนาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณิต ดาอี (2556, หน้า 82) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้

1.2 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน พบว่า มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญมีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูจัดประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม ให้เด็กมีโอกาสเลือกทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตอบสนองต่อวิธีการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล หลากหลายรูปแบบ ครูประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริง จากกิจกรรมและกิจวัตรประจำวัน ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย และครูวิเคราะห์ข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคล จัดทำแผนการจัดประสบการณ์จากการวิเคราะห์ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตาม อมรรัตน์ ชูราตี (2557, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.1) สภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 1.2) ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1.3) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แตกต่างกัน 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้คือ ครู ควรมีการแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ เป็นประจำ และควรมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับจันทร์สุดา ทราชมอ (2562, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการพัฒนาด้านภาษาให้เด็กให้มากยิ่งขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยากให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เพื่อให้เด็กได้ ออกไปศึกษานอกสถานที่บ้าง ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยผู้บริหารอยากให้บุคลากรผลิตสื่อ นวัตกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น นอกจากนี้

1.3 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน พบว่า มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสามที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดและดำเนินการตามแผน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครู ด้านบุคลากร ด้านสารสนเทศ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านระบบประกันภายในแผน

การตามดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็ก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรสถานศึกษามีทักษะในการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการเด็ก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ วิระ โกลุมมาลย์ (2561, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพชรรัตน์ คุณทวีลาภผล (2559, หน้า 87) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบ เมื่อจัดกลุ่มตามหลักการวงจรคุณภาพ คือ การวางแผน การดำเนินงานตาม แผน การติดตามตรวจสอบ และการพัฒนาปรับปรุง (PDCA) พบว่า มีปัญหาทุกด้านแต่ปัญหาสำคัญและนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ คือ การขาดความเข้าใจในวิธีการดำเนินการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน วิธีการแก้ปัญหาพบว่าควรเริ่มจากการให้ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานจากนั้นจึงแก้ปัญหาไปตามลักษณะของปัญหาเป็นข้อๆ ส่วนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในให้มีคุณภาพ คือ การขจัดปัญหาที่มีอยู่และดำเนินการพัฒนาทุกด้าน โดยเริ่มจากการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการดำเนินงานนี้ให้กับผู้บริหารและบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ แต่ละด้านต่อไป นอกจากนี้

2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนก ตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนก ตามวุฒิการศึกษา พบว่า สอดคล้องกับสมมุติฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่ง ทั้งนี้อาจมาจาก มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก ครูที่วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี กับครูที่วุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน มาตรฐานคุณภาพของเด็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ครูที่วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับครูที่วุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน มาตรฐานคุณภาพของเด็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน โดยภาพรวมครูที่วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับครูที่วุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน มาตรฐานคุณภาพของเด็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อัมพัน ปาละ (2557, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ทั้งสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินแล้วและสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการประเมินภายนอก โดยภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัยและด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านกระบวนการ ด้านปัจจัยและด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ บุญเอก (2556, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่อสภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า สอดคล้องกับสมมุติฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่ง ทั้งนี้มาจาก มาตราฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน มาตรฐานคุณภาพของเด็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมาตราฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน โดยภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับบุญช่วย บุญอาจ (2556, หน้า 141) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานด้านกระบวนการทางการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี มีการดำเนินงานด้านกระบวนการทางการศึกษา 8 ด้าน ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานด้านกระบวนการทางการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร และพนักงานครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณญา นิทะรัมย์ (2555, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริการและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริการและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายมาตราฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย 3 แนวทางแก้ปัญหการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน

การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 คือ โรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งอุปสรรคและโอกาส (SWOT) ของโรงเรียน วางระบบดำเนินการแบบ PDCA อย่างต่อเนื่องมีการวางแผนและมอบหมายงานให้ชัดเจน ส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม กระตุ้นส่งเสริมบุคลากรให้รู้และเข้าใจระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกส่วนของโรงเรียน นอกจากนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของเด็ก ผู้บริหารควรมีนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
2. มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกและให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์สำหรับครู
3. มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ครูควรนำผลการประเมินเด็กที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพเด็กและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียด ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางปรานอม จินะสาม ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 23 และนายประสิทธิ์ จินะสาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านศรีน่าน ม่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่านและเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่านที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ชัม ชุ่มเข็ม. (2557). แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น.
- จันทร์สุตา ทราชมอ. (2562). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ณิต ดาอี. (2556). การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- บุญช่วย บุญอาจ. (2556). สภาพการดำเนินงานด้านกระบวนการทางการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พจรัตน์ คุณทวีลาภผล. (2559). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วิระ โกสุมาลย์. (2561). สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สมพงษ์ บุญอเนก. (2556). สภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- อมรรัตน์ ชูราดี. (2557). สภาพและปัญหาการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- อัมพัน ปาละ. (2557). การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามานาน เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- อรัญญา นิตะรัมย์. (2555). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริการและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, กรุงเทพฯ.
- Cronbach, L. J. (1990). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3), 202-204.

สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และทูลกระหม่อมสารสกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Conditions for the operation of the vocational learning community of schools in the highlands and backcountry under the Nan Primary Educational Service Area Office District 1

กฤษณา แซ่เล้า^{1*} และ สันติ บูรณะชาติ²

Kritsana saelao^{1*} and Santi burnachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และทูลกระหม่อมสารสกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทูลกระหม่อมสารสกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนบนพื้นที่สูงและทูลกระหม่อมสารสกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคอร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทูลกระหม่อมสารสกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และทูลกระหม่อมสารสกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, โรงเรียนบนพื้นที่สูงและทูลกระหม่อม

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; 63204151@up.ac.th

Abstract

The purpose of this research were: (1) to study conditions for the operation of the professional learning community of the hill tribe and backcountry schools under the Nan Primary Educational Service Area Office 1. (2.) to compare Conditions for the operation of the professional learning community of the hill tribe and backcountry schools under the Nan Primary Educational Service Area Office 1. Classified by job positions according to educational and work experience. The sample group used in this research, the administrators and teachers in the hill tribe and backcountry the Nan Primary Educational Service Area Office 1, The sample size was determined by using Craig C. and Morgan tables of 147 people. The instrument used in the research was a 5-level estimator questionnaire based on the Lickert approach. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. T test and the one-way analysis of variance when differences were found using the double difference test according to the Scheffer method.

The results of the research were as follows: 1) Conditions for the operation of the professional learning community of the hill tribe and backcountry schools under the Nan Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect is at the highest level. The highest average level is structural support for communities oppose, the existence of supporting conditions, the exchange of learning between people support and leadership shared vision and values. Support and leadership are the lowest, respectively. 2) Comparison results Conditions for the operation of the vocational learning community of schools in the highlands and backcountry under the Nan Elementary Education Service Area Office 1, classified by job position, found that overall, there was no difference. Classified by work experience found that there was no difference. Classified by educational background It was found that the difference was statistically significant at .05.

Keywords: Vocational Learning Community, High and Backcountry Schools

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2579) ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ ในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้จากรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเรื่อง สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557-2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร พบว่า ประเทศไทยซึ่งบประมาณในการจัดการศึกษาของภาครัฐขยายตัวสูงขึ้น ทั้งปริมาณและสัดส่วนของงบประมาณทั้งประเทศและผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ขณะที่จำนวนนักเรียน นักศึกษาผู้สำเร็จการศึกษาเริ่มลดลงในบางระดับ เนื่องจากประชากรวัยเรียนลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการประเมินผลภายในประเทศและการเปรียบเทียบระหว่างต่างประเทศ ยังคงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ การจัดการศึกษาระหว่างกรุงเทพฯ เมืองใหญ่และจังหวัดอื่น ยังคงแตกต่างกันสูงการแก้ปัญหาของรัฐบาลทำได้จำกัดมีลักษณะเป็นการแก้ปัญหาเป็นเรื่องๆ แก้ไขได้เฉพาะบางประเด็น บางจุด แต่ไม่ได้ปฏิรูปทั้งระบบอย่างเป็นองค์รวม(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้มีการพัฒนาแนววิถีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรแบบโรงเรียนที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ อย่างหลากหลายรูปแบบในบริบทต่าง ๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จะพบว่า การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษา ทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบ การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มโรงเรียนระดับพื้นที่ให้เกิดเป็นความร่วมมือกันเพื่อการให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนตอบสนองความต้องการ ทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล, 2557, หน้า 394)

ในควมวิฤตของปัญหาการศึกษาในระดับประเทศ ยังมีความวิฤตมากยิ่งขึ้นกว่าในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โรงเรียนบนพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารมีความยากลำบาก ตลอดจนมีวัฒนธรรมและความเชื่อที่แตกต่างกันประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่ บุกปลูกยางป่า รับจ้าง หาของป่า มีฐานะยากจน ดังนั้นผู้ประกอบการจึงให้ความสำคัญกับการหาเลี้ยงชีพมากกว่าที่จะให้บุตรหลานรับการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษานอกจากจะขาดโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่แตกต่างไปจากคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ ทำให้การพัฒนาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรและแม้จะได้รับการศึกษา คุณภาพการศึกษาก็ยังอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลไปถึงคุณภาพของชีวิตด้วย (สุบัน พรเวียง, 2558)

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ที่สลับซับซ้อน มีความยากลำบากในการบริหารจัดการให้เกิดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและภายในกลุ่มโรงเรียนจะช่วยสร้างความสามัคคีแก่หมู่คณะกระตุ้นให้เกิดการวางแผนลงมือปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติร่วมกันมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์และเพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้เรียนให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือกันของครูทั้งโรงเรียนและสถานศึกษาก็จะมีเครือข่ายร่วมปฏิบัติภายในท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นที่สูงและทุรกันดารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน 1 เพื่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่านเขต 1 มีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ตอบสนองความต้องการของกลุ่มชาติพันธุ์และชุมชน โดยความร่วมมือของชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและให้สถานศึกษาสามารถพึ่งพาตนเองได้อันจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ที่สามารถเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ของโลก มีทักษะชีวิตในการประกอบสัมมาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่านเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่านเขต 1 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมมุติฐานในการวิจัย

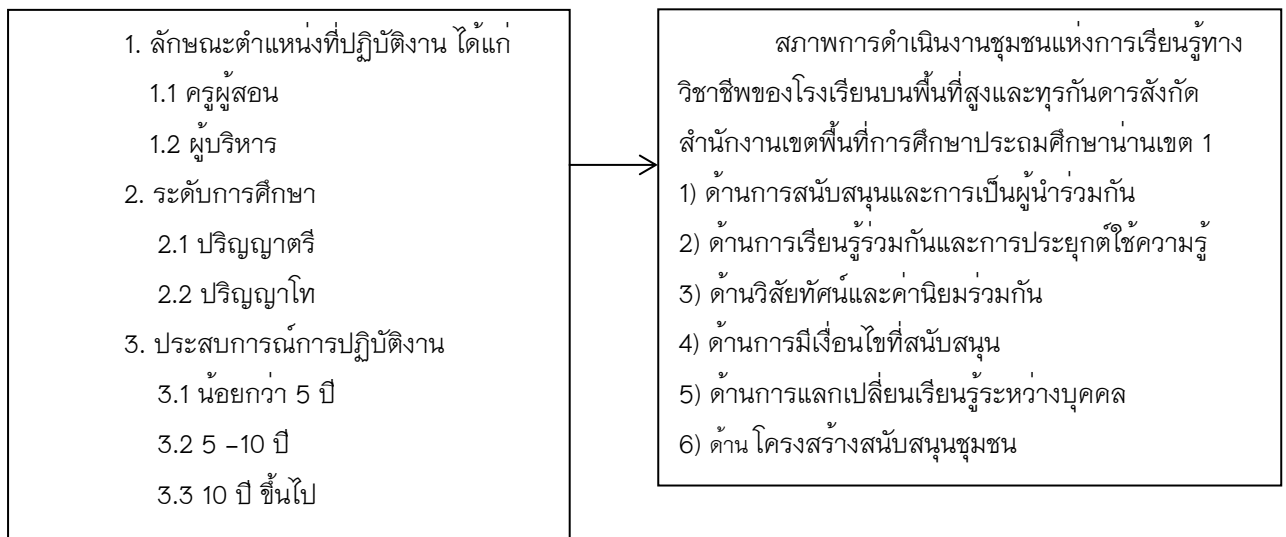
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทิวกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทิวกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทิวกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นที่สูงและทิวกันดาร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีวิทยาการวิจัย

สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นที่สูงและทิวกันดาร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทิวกันดาร จังหวัดน่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 147 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นที่สูงและทิวกันดาร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 51 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 147 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูจำนวนทั้งสิ้น 130 คน คิดเป็นร้อยละ 88.4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นรักษาราชการแทนผู้บริหาร มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 98 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวนทั้งสิ้น 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในระดับ 5-10 ปี ทั้งสิ้น 65 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในระดับมากกว่า 10 ปี จำนวนทั้งสิ้น 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

2. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1

สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

1.1 สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีข้อการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูมีส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน

1.2 สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีข้อการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อและเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีข้อการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับผู้เรียนที่หลากหลาย รongลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูมีการนำแนวทางที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4 สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ มีข้อการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา รongลงมา ผู้บริหารหรือครูเคารพและให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูมีภาระงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด

1.5 สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีข้อการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน รongลงมา ได้แก่ผู้บริหารหรือครูให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีสังเกตการสอน

1.6 สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โครงสร้างสนับสนุนชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการประยุกต์การดำเนินงานตามความจำเป็น รongลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการสื่อสารแบบกัลยาณมิตรและข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1

3.1 ผลการเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานานเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานานเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's)

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานานเขต 1 ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานานเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานานเขต 1 ในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูทุกคน คือ ผู้เรียนซึ่งเรียนรู้จากผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอผลการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มขีดความสามารถของสถานศึกษา เปรียบเทียบกับโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน พัฒนาการของผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยร่วมกับครู และบุคลากรในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน ผู้นำทางนวัตกรรมและการวิจัย ให้ความสำคัญและส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ ผลงานของครู นักเรียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีความน่าสนใจรวมทั้งสื่อต่าง ๆ ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการปรึกษาหารือพูดคุยในประเด็นของการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสังเกตการณ์ร่วม มีการนำแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยนนำมาใช้แก้ปัญหาและตอบโต้ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหารอันประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจ และการตัดสินใจร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.2 จากการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานานเขต 1 ในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง จุลลี ตรีษะ โคตร (2557) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีการบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพการร่วมตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่

เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้หลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้อันผู้เรียนในโรงเรียนโดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมุ่งเน้นการเรียนรู้อันผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีบรรทัดฐานในตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การตระหนักถึงของตนเอง การวิเคราะห์ตนเอง การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งผลปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากข้อตกลงร่วมของสมาชิกทุกคน

1.3 จากการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานเขต 1 ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนนำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการจะต้องมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประมวลองค์ความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บองค์ความรู้ และการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เหลือน้อย (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลลานสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

1.4 จากการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานเขต1 ในด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารควรจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกแหล่งทรัพยากร และ โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Coodion) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacies) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับกับ คำติ-ชม การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนได้มีกำหนดช่วงเวลาที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียนรวมถึงครูโรงเรียนใจมุ่งมั่นในการทำงาน และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมรสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

1.5 จากการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานเขต1 ในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารและครูควรจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูควรจะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสังเกตการณ์ การสนทนา การสำรวจ และครูจะมีกระบวนการ "เพื่อนช่วยเพื่อน" ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรและชุมชน การที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ครูจะต้องให้ความช่วยเหลือในการสังเกตการณ์สอนของเพื่อนครู และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เพื่อนครูสามารถนำไปปรับใช้ และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแก่ครูท่านอื่น การสอนงาน และการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางการเรียนการสอนผู้บริหาร

สถานศึกษามีการพัฒนาสมาชิกเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างบรรยากาศที่เป็นพื้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูผู้สอนร่วมกันสร้างบรรยากาศที่เป็นพื้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบนำตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการเผยแพร่ในหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ (professional learning and development) มีจุดเน้นของการเรียนรู้ที่สำคัญคือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานของประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณของความเป็นครู คือ การเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง รู้จักผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่กลับเป็นความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเรียนรู้เพื่อความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)

1.6 จากการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 ในด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เงื่อนไขที่ช่วยพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อมในเชิงบวกทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนมีโครงสร้างองค์การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องผู้บริหารเน้นรูปแบบที่งานเป็นหลัก เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ ใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนเป็นการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ และบริบทของแต่ละชุมชน ทั้งนี้โครงสร้างการบริหารชุมชนที่ดีมีคุณภาพส่งเสริมให้โรงเรียนจัดระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมบูรณ์ จะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความมีระเบียบ เรียบร้อย บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 139) กล่าวว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชนจะสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคงอยู่ ได้แก่ การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้บริหาร เน้นปฏิบัติงานแบบที่งาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)

2. จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารหรือครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ผู้บริหารหรือครูยอมรับการตัดสินใจของกันและกันหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์สอดคล้องกับกลุ่ชนกนัณฑ์ ธนชิตกิจ เกื้อกุล (2563) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและ
ทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน

3.1 จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและ
ทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน
โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนบนพื้นที่สูงและทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารหรือครูมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเช่น อบรม
สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาโรงเรียน
ทั้งในและนอกเวลาราชการซึ่งสอดคล้องกับ บัญญัติ ลาภบุญ (2562) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ผลการ
เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาประเภท
การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและ
ทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

4.1 จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและ
ทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้
ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุนด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล แตกต่างกัน ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจัดบันทึก
กระดานสนทนา เว็บไซต์ ผู้บริหารหรือครูมีการนำแนวทางที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติงาน มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มุ่งงาน เป็นหลัก การจัดสรรปัจจัย
สนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และ
อื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชนการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ
อยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุขส่งผลให้การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบน
พื้นที่สูงและทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมี
ความสอดคล้องกับ ปรีศนา วิโนสุยะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก

4.2 จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง
และทูลกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้แสดงวิสัยทัศน์ของ
ตนเองเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหาาร่วมกัน
เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ควรตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพงานของ
โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อและมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลน
งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากทางราชการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอน ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะส่งผลให้การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทิวทัศน์ดั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบ้านเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกันมีความสอดคล้องกับ นาถลดา บุษบงค์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดีได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายชาติชาย ทนะขว้าง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบ้านเขต 1 และ นางสาวสายรุ้ง เสมอ ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านน้ำตวง ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบ้านเขต 1 ที่กรุณาในความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ท้ายสุด ขอกราบขอบพระคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่าน ตลอดจนครอบครัว เพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุน ช่วยเหลือท่วงไຍ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

เอกสารอ้างอิง

- กลุชนกันท์ ธนโชติกิจเกื้อกุล. (2563). รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 11(1), 103-118
- จุลลี ศรีษะโคตร. (2557). บรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 33(1), 25-29.
- นาถลดา บุษบงค์. (2563). *สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์
- บัญญัติ ลาภบุญ. (2562). *สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี
- ปริศนา วิโนสุยะ. (2561). *สภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพากรุงเทพมหานคร. **วารสาร OJED**. 9(3), 392–406.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่
21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. **วารสารทาดใหญ่วิชาการ**, 12(2), 125–126.
- วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
(2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **รายงานการวิจัยแนวโน้มภาพอนาคตการศึกษาและการเรียนรู้
ของไทย**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- สุบัน พรเวียง. (2558). รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและชายแดนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
นเรศวร**, 17(3), 54–56.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). **รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
มาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

A Study of the Conditions and Approaches for Educational Management of Phrapariyattidhamma School, Department of General Education, Nan Province

พระครูสังฆรักษ์จักรพล สายอินแก้ว^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Phrakrusangkarak Jakkapol Saiinkaew^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่านและ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 124 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ และรองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และ ด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ด้านการบริหารบุคคล มีแนวทางโดยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ควรมีแผนการทำงานที่มั่นคงสำหรับครูและบุคลากร ผู้บริหารควรมีนโยบายพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, 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: 63204173@up.ac.th

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the administrative condition of Phrapariyattidhamma School; Department of General Education, Nan Province 2) to study the management guidelines of Phrapariyattidhamma School Department of General Education, Nan Province. Populations include school administrators, teachers, Phrapariyattidhamma School. Department of General Education, Nan Province. General Education Department, Nan Province, 16 schools, 124 images/person. The instrument used was at 5 levels with a confidence value of 0.90. The statistics for the analysis were frequency distribution, percentage, mean statistic Mean and Standard Deviation The results that: 1) The results of the analysis of the administrative condition of Phrapariyattidham School Department of General Education, Nan Province as a whole, in each aspect, as a whole, it was at a high level. and followed by the 4th aspect, general administration, and the second, budget management, respectively. have the lowest average.2) Guidelines for the administration of Phrapariyattidham School Department of General Education, Nan Province found that personnel management have the lowest average There are management guidelines that executives should motivate. There should be a solid work plan. Administrators should have a policy to develop educational personnel to receive training. and develop regularly.

Keywords: Educational Institution Administration, Phrapariyattidham School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579 เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การศึกษาจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างมีมาตรฐานสอดคล้องกับโบราณราชประเพณี และมาตรฐานการศึกษาของชาติ รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพระปริยัติธรรม ตลอดจนการกำหนดให้รัฐอุดหนุนงบประมาณสำหรับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมตามความเหมาะสมและจำเป็นทำให้พระภิกษุและสามเณรสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดการพัฒนาจิตใจและปัญญาและมีการรักษาพระธรรมวินัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องดังมาโดยเคร่งครัด เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชนรวมทั้งพุทธศาสนิกชน สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้องการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะให้การสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดไว้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน เป็นจังหวัดที่อยู่ติดชายแดน ปัจจุบันพระภิกษุสามเณรที่เข้ามาศึกษาส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขาชนเผ่าต่าง ๆ และเป็นถิ่นที่ทุรกันดาร ทำให้ประสบปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร ด้านผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์

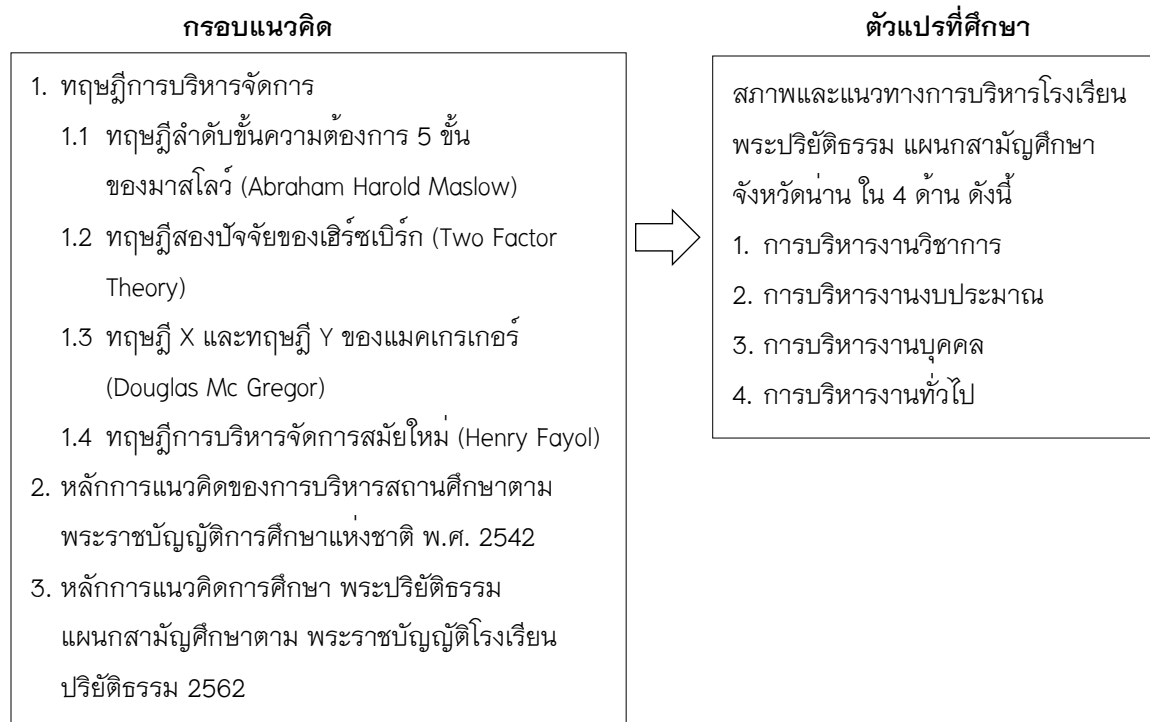
สังเคราะห์ ชาติความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนจึงลำบากและไม่ประสบความสำเร็จได้เท่าที่ควรจากการรายงานของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 1,525 กลุ่มตัวอย่าง ในด้านความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นได้พบข้อประเด็นที่จะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงแก้้อย่างเร่งด่วน โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ ระบบการบริหารจัดการศึกษายังปราศจากความเข้มแข็งผู้บริหารยังไม่เป็นนักจัดการศึกษา มืออาชีพ อีกทั้งยังยึดติดกับระบบปัจเจกบุคคล เช่น เจ้าอาวาส ผู้จัดการโรงเรียน เป็นต้น ทำให้การดำเนินงานระบบยังไม่สมบูรณ์และทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาในระยะยาว บุคลากรทางการศึกษายังขาดความชำนาญในวิชาที่สอน อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในวิชาชีพยังมีน้อย ระบบการนิเทศติดตามผลของการดำเนินงานโรงเรียนที่มีมาตรฐานยังมีน้อยส่งผลกระทบต่อกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ ขาดระบบการประชาสัมพันธ์ ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพ ยังมีโรงเรียนจำนวนไม่น้อย (ร้อยละ 59) ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานและยังไม่มีมาตรการเชิงรุกใด ๆ ในการจัดการขาดยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาทั้งในระยะสั้นระยะกลางและระยะยาว ตลอดจนความพร้อมด้านอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพ ผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเพื่อการพัฒนากระบวนการศึกษายังมีน้อย ทำให้ขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดน่าน ว่ามีการบริหารงานเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ จังหวัดน่านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นแนวทางการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่านให้ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งนี้เพื่อเป็นการนำองค์ความรู้ไปสู่ความสำเร็จและเป็นการจรรโลงพระพุทธศาสนาให้ดำรงมั่นคงต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 182 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ 16 รูป/คน รองผู้อำนวยการ 15 รูป/คน ครู 93 รูป/คน จำนวน 124 รูป/คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) เทียบขนาดของประชากรและโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2.2 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

2.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย นางนันทิภรณ์ จันตะพรมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 นายไชยยศ คำสังวาลย์ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 นางเรณู หมิ่นพรมแสน ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูจากโรงเรียนพุทธโกศัยวิทยา จังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดน่าน จำนวน 16 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3.3 ทำการแจกแบบสอบถาม โดยการแจกแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google Form จำนวน 124 ฉบับ และได้รับเอกสารตอบกลับมา 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบเรียบร้อยแล้วตรวจความถูกต้อง ความครบถ้วน สมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

4.3 สังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วทำผลมาประมวล

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 7 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารคณะสงฆ์ 2 รูป ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม 3 รูป/คน ผู้อำนวยการ 2 รูป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน

7 รูป/คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ การศึกษาทางธรรม จบนักธรรมชั้นเอกหรือเป็นเปรียญธรรม มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตอบ วัตถุประสงค์การวิจัย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) โดยเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้าแนวคำถามสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ทั้งในแง่ของคำถามและลำดับของคำถามเพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นธรรมชาติและเอื้อให้ผู้ให้ข้อมูลได้เล่าได้เปิดเผย ความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์ที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา โดยมีขอบเขตของคำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้ง 4 ด้าน ในขั้นตอนของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นพระผู้ใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย ให้เกียรติในคำพูดของผู้ให้ข้อมูลทุกรูป/คน สร้างบรรยากาศของการสัมภาษณ์พูดคุยอย่างเป็นกันเอง กำหนดเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่เจาะลึกข้อมูลแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครั้งละ 1 รูป/คน จำนวน 7 รูป/คน ก่อนสัมภาษณ์ได้นัดหมายในช่วงที่สะดวก ไม่มีธุระทำงานใด ๆ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับทราบก่อนว่าจะนำข้อมูลไปทำอะไร เพื่อไม่ให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความสงสัยในตัวผู้วิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์

3.2 นัดหมายการสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

4.2 ทำการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้ความถี่และร้อยละ

4.3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษา

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการสอบถามสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.14	0.69	มาก	1
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.51	0.59	มาก	3
3. ด้านการบริหารบุคคล	3.47	0.53	ปานกลาง	4
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.09	0.64	มาก	2
ผลรวม	3.80	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .69) และรองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .64) และด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .59) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .53)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์จำนวน 7 รูป/คน ประกอบด้วย แบ่งเป็น ผู้บริหารคณะสงฆ์ 2 รูป ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม 3 รูป/คน ผู้อำนวยการ 2 รูป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 7 รูป/คน โดยนำผลจากตอนที่ 1 เรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทาง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

ด้านที่	สรุปผล
1. ด้านบริหารบุคคล	ผู้บริหารควรบริหารด้วยเทคนิคสร้างแรงจูงใจ มีแผนการดำเนินงานที่มั่นคง ผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้ได้รับการอบรม และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการศึกษาเด็กให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาสถานศึกษา
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และนโยบายของต้นสังกัด นำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพประเมินผล การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง แก้ไข การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีถัดไป มีการจัดทำบัญชีตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับการจัดสรร อุดหนุน และมีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดการก็จะเป็นไปตามระเบียบของทางราชการกำหนดไว้ มีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน แต่แต่ละปีจะมีการทำแผนงบประมาณมีการกระจายงบประมาณเพื่อไปดูแลในส่วนต่าง ๆ งบประมาณหลักที่ได้มาจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่ก็ไม่มีเพียงพอ ปัจจุบันอาศัยเงินจากการบริจาคและจากส่วนอื่น ๆ เนื่องจากงบประมาณจะจ่ายให้ป็นรายบุคคลตามจำนวนของสามเณรที่เรียน

ด้านที่	สรุปผล
3. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณจำนวนมากเพื่อจัดกิจกรรมเพราะโรงเรียนปรีดีธรรมให้ความสำคัญกับชุมชนในท้องถิ่นและบริการสังคม เน้นเรื่องการชุมชนสัมพันธ์เป็นหลักเกี่ยวกับจารีตประเพณี วัฒนธรรม
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหารควรจัดตั้งทีมเพื่อทำงานตามโครงสร้างตามนโยบายของโรงเรียน มีอิสระในการตัดสินใจ มีอิสระในการนำเสนอแนวความคิด พยายามปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ใช้หลักสูตรที่ปรับเปลี่ยนตามนโยบายของการศึกษาไทย อาศัยโครงสร้างหลักสูตรของ สพฐ. เป็นโครงสร้างหลักสูตรสากลส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีแนวทางการพัฒนา โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา (DLIT, DLTV) และตรงตามความต้องการของผู้เรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยพัฒนาให้นักเรียนให้อ่านออก เขียนได้ เพราะการอ่านเป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยจัดการอบรมให้ความรู้กับคณะครู จัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ จัดโดยจัดระบบวิชาการและด้านหลักสูตร พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เพียงพอตรงกับความต้องการของกลุ่มสาระ

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการบริหารการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาร่วมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และสถานศึกษาสนับสนุนงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับ ส่วนสถานศึกษามีการติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษากำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาปรับปรุงงบประมาณให้สอดคล้องตามกลยุทธ์และตัวชี้วัดในแผนงบประมาณ และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนสถานศึกษามีการใช้งบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่ากับผลผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาสร้างความตระหนักให้บุคลากรร่วมพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว มีอิสระ และถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และ สถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้มี

วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดี มุ่งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและทัศนคติของผู้บริหาร และชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ตามลำดับ ส่วนสถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของโรงเรียนปริยัติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

จากผลการวิจัยในตอนต้นที่ 1 สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดไปสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไปและด้านการบริหารวิชาการ และนำไปเป็นข้อมูลการสัมภาษณ์แนว

2.1 ด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารควรบริหารด้วยเทคนิคสร้างแรงจูงใจ มีแผนการดำเนินงานที่มั่นคง ผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้ได้รับการอบรม และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการศึกษาเด็กให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาสถานศึกษา

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และนโยบายของต้นสังกัด นำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง แก้ไข การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในปีถัดไป มีการจัดทำบัญชีตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับการจัดสรร อุดหนุน และมีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดการก็เป็นไปตามระเบียบของทางราชการกำหนดไว้ มีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน แต่ละปีจะมีการทำแผนงบประมาณมีการกระจายงบประมาณเพื่อไปดูแลในส่วนต่าง ๆ งบประมาณหลักที่ได้มาจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่ก็ไม่เพียงพอ ปัจจุบันอาศัยเงินจากการบริจาคและจากส่วนอื่น ๆ เนื่องจากงบประมาณจะจ่ายให้เป็นรายบุคคลตามจำนวนของสามเณรที่เรียน

2.3 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณจำนวนมากเพื่อจัดกิจกรรมเพราะโรงเรียนปริยัติธรรมให้ความสำคัญกับชุมชนในท้องถิ่นและบริการสังคมเน้นเรื่องการประชุมสัมพันธเป็นหลัก เกี่ยวกับเรื่องกับจารีตประเพณี วัฒนธรรม

2.4 ด้านการบริหารวิชาการ ควรจัดตั้งทีมเพื่อทำงานตามโครงสร้างตามนโยบายของโรงเรียน มีอิสระในการตัดสินใจ มีอิสระในการนำเสนอแนวความคิด พยายามปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ใช้หลักสูตรที่ปรับเปลี่ยนตามนโยบายของการศึกษาไทย อาศัยโครงสร้างหลักสูตรของ สพฐ. เป็นโครงสร้างหลักสูตรสากลส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีแนวทางการพัฒนา โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา (DLIT, DLTV) และตรงตามความต้องการของผู้เรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยพัฒนานักเรียนให้อ่านออก เขียนได้ เพราะการอ่านเป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยจัดการอบรมให้ความรู้กับคณะครู จัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ จัดโดยจัดระบบวิชาการและด้านหลักสูตร พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เพียงพอตรงกับความต้องการของกลุ่มสาระ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการบริหารการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาอย่างชัดเจนและถูกต้องในการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษานั้น นอกจากนี้เป็นบทบาทของบุคลากรของสถานศึกษาโดยตรงแล้ว ยังเชิญนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ มาช่วยจัดทำหลักสูตรให้แก่สถานศึกษา เช่น บุคลากรในโรงเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มบุคคลจากชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจนถึงนักการเมืองที่บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารและครูผู้สอนจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวเข้าถึงและเข้าใจความสำคัญ ทิศทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง เพราะได้มีการอภิปราย การตรวจสอบ และการหาข้อยุติอย่างรอบคอบ เป็นที่แน่ชัดว่า การจัดการเรียนการสอนของครูที่ดำเนินตามหลักสูตรที่ตนมีส่วนร่วมสร้างขึ้นมาเอง จะทำให้การจัดการเรียนการสอนสนองความต้องการของผู้เรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากกว่าการจัดการเรียนการสอนที่มีผู้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เพื่อให้บังเกิดผลในการปฏิบัติ ดังข้อความในวรรคสอง มาตรา 27 ที่ว่า ให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และสอดคล้องกับพระมหาธีรราชมาตพงษ์ (2561) ได้ศึกษา การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่าแนวทางการบริหารควรต้องจัดทำสาระในรายละเอียดตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางและจัดทำหลักสูตรอื่นบางส่วนเพิ่มเติม เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น บทบาทของสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารและคณะครูจะต้องรับผิดชอบงานทางด้านการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในทุกเนื้อหาสาระเพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และท้องถิ่นให้มากที่สุด ประกอบกับสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะกำหนด รายละเอียดสาระของหลักสูตรเพิ่มเติมได้เอง

1.2 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สองที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง การบริหารระบบสารสนเทศต้องมีองค์ประกอบในการพัฒนาระบบสารสนเทศจะต้องสอดคล้องกับการบริหารงานของสถานศึกษาและต้องมีคุณภาพมีความถูกต้องครบถ้วนตรงตามความต้องการใช้งานมีความทันสมัยหรือเป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งานผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของระบบสารสนเทศและใช้สารสนเทศเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจการวางแผนและการดำเนินงานจะต้องเข้าใจง่าย สะดวก งานสารสนเทศเป็นงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพย่อมเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจพัฒนาให้มีสารสนเทศที่เหมาะสมกับหน่วยงาน สอดคล้องกับ ชญาภรณ์ กุณินิธิ (2553) ระบบสารสนเทศต้องสะดวกในการเข้าใช้และเข้าถึงแหล่งความรู้อย่างถูกต้อง มุ่งเน้นให้บริการสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้อย่างสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับอาภรณ์ เชื้อพรหม. (2548) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศในสถานศึกษา สำนักงานเขตบางแคสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการจัดระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันในสถานศึกษา สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกระบวนการจัดระบบสารสนเทศโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และระบบสารสนเทศเป็นหนึ่งในแปดข้อของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้กำหนดไว้ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อรองรับ

การประกันคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือหน่วยงาน ภายนอก และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นหลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ประเทศชาติ โดยมีข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอ ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.3 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สามที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษากำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารได้นำหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ มีการวางแผน การใช้งบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค จุด แข็งจุดอ่อนในการบริหารจัดการงบประมาณ รวมถึงใช้ทรัพยากรอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พระมหากษัตริย์ จักรแก้ว (2553) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 พบว่าแนวทางการบริหารจัดการอย่างเป็นกระบวนการมี ระเบียบแบบแผน อันจะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ องค์กรให้ประสบความสำเร็จและทำให้สมาชิกในองค์กรมีการร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้อง อาศัยการวางแผน การจัดการองค์การการบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล การจัดการทุกชนิดในองค์กร โดยอาศัย ทรัพยากรในองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ บุคคล เงินทุน อุปกรณ์ และการจัดการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ซึ่งเป็นกระบวนการที่ จะส่งผลให้การบริหารมีความคล่องตัว สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับ ณ์ภูฐานต์ ดำรงรัชชัญญา และพัชรีวรรณกิมมี (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารที่ดีจะต้องมีแนวปฏิบัติในการบริหาร หรือแผนปฏิบัติการ ประจำปี และแผนกลยุทธ์ทางการเงิน บูรณาการการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในทุก ๆ ส่วนงาน บริหารจัดการ งบประมาณการเงินโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับการศึกษาในด้านความสำคัญของการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาที่พบว่า ด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรนำระบบ สารสนเทศมาใช้เป็นฐานข้อมูล และผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานสารสนเทศภายในองค์กร รวมทั้ง สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 จากการศึกษาที่พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสอง ดังนั้น ผู้บริหาร ควรหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ มีการวางแผน การใช้งบประมาณ การบริหารจัดการ งบประมาณ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค จุดแข็งจุดอ่อนในการบริหารจัดการงบประมาณ รวมถึงใช้ทรัพยากร อย่างไม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหา ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย นางนัทวิภรณ์ จันตะพรมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 นายไชยยศ คำสังวาลย์ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 และนางเรณู หมิ่นพรมแสน ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ที่กรุณา เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของ เอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- ชญาภรณ์ กุลนธิ. (2553). **สารสนเทศและการศึกษาค้นคว้า** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐกานต์ ดำรงรักษัธัญญา และพัชรีวรรณ กิจมี. (2560). ประสิทธิภาพทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**, 11(4), 187–202.
- พระมหาธีรเพชร มาตพงษ์. (2561). **การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พระมหาอภิรักษ์ณั จักรแก้ว. (2553). **การศึกษากิจการงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อาภรณ์ เชื้อพรหม. (2558). **แนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- Cronbach, L. J. (1990). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. **Psychometrika**, 16(3), 202–204.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

Education Administration in COVID-19 Crisis Situation of School Under Phrae Primary Educational Service Area Office 1

จุฑารัตน์ โกสินทร์^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Jutarat Kosin^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ T-test การทดสอบ F-test หรือ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, สถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: Krufem.pe@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is (1) to study opinion level about Education Administration in COVID-19 Crisis Situation of School under Phrae Primary Educational Service Area Office 1 (2) to compare opinion level about Education Administration in COVID-19 Crisis Situation of School under Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational background and work experience. The sample group used in this research was educational institution administrators and school teachers in School under Phrae Primary Educational Service Area Office 1, number 260 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 T-test, F-test or One Way ANOVA. The results of this study were as follows:

1. Education Administration in COVID-19 Crisis Situation of School under Phrae Primary Educational Service Area Office 1 were overall at a high level. As in each aspect followed by General Administration, Personnel Management, Academic Administration and Budget Management.

2. The comparison of Education Administration in COVID-19 Crisis Situation of School under Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational background and work experience have morality were different with no statistical significance.

Keywords: Education Administration, COVID-19 Crisis Situation of School,

Phrae Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาตามภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

แต่เนื่องด้วยปัจจุบันเกิดสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ทำให้องค์การอนามัย ประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วไป ในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 การระบาดทั่วครั้งนี้ยังก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ซึ่ง รัตนา กาญจนพันธุ์ (2563) กล่าวว่า ประกอบด้วย ความไม่มั่นคงทางสังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงไปถึงการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสิ่งที่ได้เผชิญในปัจจุบันเป็นสถานการณ์ที่เรียกได้ว่าเข้าขั้นวิกฤตและเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในประเทศอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน สิ่งเหล่านี้เป็นสัญญาณที่ทำให้ต้องตั้งรับ ปรับตัวหาวิธีที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ประกอบกับ บทความวิชาการ Department of Health (2020) มีการกล่าวว่า สถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของเด็กในชุมชนที่มาจากครอบครัวที่ต่างกัน เมื่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อ และมาเข้าเรียนในสถานศึกษาจึงมีโอกาสที่จะแพร่กระจายเชื้อไปสู่เด็กคนอื่น ๆ ได้ สถานศึกษาจึงเป็นสถานที่สำคัญมากต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ที่ต้องคำนึง และให้ความสำคัญกับเรื่อง

ดังกล่าวเป็นอันดับแรก ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว ที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการเรียนการสอนและสุขภาพของนักเรียนและ บุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษาต้องปรับตัวกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่ เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างเคร่งครัด เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ปลอดภัยจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและปลอดภัยจากโรค และในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ มีการเลื่อนเปิดเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ออกไป และมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนการสอนในสถานการณ์แพร่ระบาดซึ่งคำนึงถึงความพร้อมของนักเรียน และคำนึงถึงความพร้อมของโรงเรียนโดยทุกโรงเรียนและทุกสำนักงานเขตพื้นที่ได้ออกแบบในเรื่องการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลสภาพจริงของแต่ละพื้นที่และในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้มีมาตรการในการป้องกันและรับมือสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 คือปฏิบัติตามข้อกำหนด มาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 24) ดังต่อไปนี้ 1) ข้อปฏิบัติในการสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า 2) การกำหนดพื้นที่สถานการณ์ 3) มาตรการควบคุมแบบบูรณาการจำแนกตามพื้นที่สถานการณ์ 4) การห้ามจัดกิจกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่โรค 5) การปรับระดับพื้นที่สถานะการย่อยภายในเขตพื้นที่จังหวัดและการกำหนดมาตรการเพิ่มเติมของแต่ละจังหวัด 6) มาตรการปิดสถานบริการหรือสถานที่เสี่ยงต่อการแพร่โรคทั่วราชอาณาจักร 7) มาตรการตรวจสอบเข้มงวดกับสถานที่หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคแบบกลุ่มก้อน 8) มาตรการเกี่ยวกับการเดินทางและเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว 9) มาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง 10) การผ่อนคลายเป็นการถ่ายทำภาพยนตร์และรายการโทรทัศน์ 11) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดพื้นที่นารองรับนักท่องเที่ยว 12) การประเมินความเหมาะสมของมาตรการ 13) การประสานงานและการบูรณาการประสานความร่วมมือ และยึดมาตรการ DMHTT คือ แนวทางปฏิบัติที่กระทรวงสาธารณสุขแนะนำให้ใช้ในการชะลอการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และในหลายช่วงได้จัดการจัดการเรียนการสอนแบบ On site (การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน) ตามมติคณะกรรมการโรคติดต่อ จังหวัดแพร่ อ้างอิงจาก ประชุมครั้งที่ 22/2564 วันที่ 28 มิถุนายน 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2564)

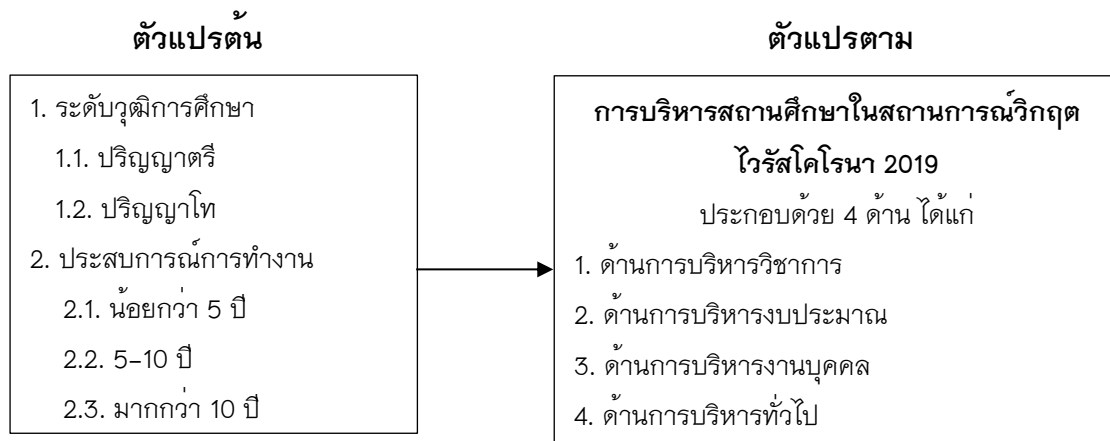
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ว่าการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปเป็นอย่างไร ในความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนเพื่อพัฒนา ส่งเสริม และยกระดับการบริหารการศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีวิทยาการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 786 คน จำนวน 118 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) เทียบขนาดของประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 800 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเรื่องการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารทั่วไป ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test) และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

	การบริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์วิกฤตโคโรนา 2019	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านบริหารวิชาการ	3.87	0.23	มาก	3
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.85	0.25	มาก	4
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.94	0.24	มาก	2
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.95	0.27	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	3.90	0.24	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.24) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ด้านบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.23) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.25)

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

	การบริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์วิกฤตโคโรนา 2019	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	P- value
		(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านบริหารวิชาการ	3.88	0.23	3.86	0.23	0.617	0.538
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.85	0.25	3.84	0.26	0.678	0.498

ตาราง 2 (ต่อ)

	การบริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์วิกฤตโควิด 2019	ปริญญาดรี		ปริญญาโท		t	P- value
		(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.94	0.24	3.95	0.26	0.232	0.817
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.97	0.27	3.92	0.28	1.374	0.171
	รวมเฉลี่ย	3.91	0.24	3.89	0.25	0.725	0.506

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโควิด 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริหารวิชาการ, ด้านการบริหารงบประมาณ, ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโควิด 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	การบริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์วิกฤต โควิด 2019	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	P-value
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ด้านบริหารวิชาการ	3.89	0.23	3.85	0.23	3.86	0.22	0.544	0.581
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.86	0.24	3.84	0.28	3.84	0.23	0.187	0.829
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.93	0.27	3.95	0.23	3.94	0.24	0.213	0.809
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.92	0.27	3.98	0.28	3.95	0.26	1.017	0.363
	โดยรวม	3.90	0.25	3.91	0.25	3.89	0.29	0.490	0.645

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโควิด 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริหารวิชาการ, ด้านการบริหารงบประมาณ, ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโควิด 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งในแต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านบริหารวิชาการ การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านบริหารวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการวัดผลประเมินผลครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการปรับรูปแบบการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและประสานเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT เพื่อการบริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกสถานการณ์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบริหารงบประมาณ การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านบริหารงบประมาณ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดหา จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามความเหมาะสม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการเก็บรักษาเงินของสถานศึกษาตามระเบียบของการเงิน บัญชี และพัสดุ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านบริหารงานบุคคล การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางปฏิบัติตามระเบียบสำหรับนักเรียน ครูและบุคลากรที่สงสัย ติดเชื้อ หรือป่วยด้วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยไม่ถือเป็นวันหยุดหรือวันลา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนก่อนไปปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านบริหารทั่วไป การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน ซึ่งมีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ให้ปลอดภัยตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของ สบค. ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษาและสารสนเทศเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีการกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาองค์กร ผู้เรียน และบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รัตนา กาญจนพันธ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ รวมถึงการใช้กลไกความร่วมมือของผู้ประกอบการและชุมชนในการดูแลนักเรียน นักศึกษา โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดภายใต้สถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้น การใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตัดสินใจนโยบายอยู่บนพื้นฐานของการสำรวจความต้องการทั้งจากนักเรียน ครู และโรงเรียน ซึ่งจากการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านบริหารวิชาการ พบว่า การบริหารวิชาการในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการบริหารวิชาการที่ครอบคลุม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่นับเป็นความปกติใหม่ที่เกิดขึ้นในประเทศ มีการจัดทำกลยุทธ์และข้อมูลเป็นปัจจุบันและตอบรับกับสถานการณ์ มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาครอบคลุมและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการปรับรูปแบบการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก และมีจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับฉัตรสุดา อมรชาติ (2558) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคีริน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคีริน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบริหารงบประมาณ พบว่า การบริหารงบประมาณในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง ชัดเจน แสดงให้เห็นว่า การบริหารงบประมาณในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยเฉพาะการบริหารการเงิน รายรับ รายจ่าย การวางแผนโครงการที่เหมาะสมกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งสอดคล้องกับณัฐพร นาคสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านบริหารงานบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กร ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษากาการบริหารงานบุคคลในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 นั้นแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางปฏิบัติตามระเบียบสำหรับ ครูและบุคลากรที่ชัดเจน ผู้บริหารสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีอีกทั้งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับ สิวรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านบริหารทั่วไป พบว่า การบริหารทั่วไปในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โดยผลการศึกษากาการบริหารงานบุคคลในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 นั้นแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางปฏิบัติตามระเบียบสำหรับ ครูและบุคลากรที่ชัดเจน ผู้บริหารสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีอีกทั้งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ปรววรรณรัตน์ พิมพรม (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ รัตนา กาญจนพันธ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการปฏิบัติตามแนวทางภาครัฐ รวมถึงการใช้กลไกความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชนในการดูแลนักเรียน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดภายใต้สถานการณ์ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนผ่านระบบ DLTV ได้ สอดคล้องกับ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีทัศนะต่อการบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ณัฐพร นาคสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ความคิดเห็นของครูครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 วิจัยครั้งนี้พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ปรวรรณรัตน์ พิมพรม (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาใน

สถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีทัศนคติต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธีรพร นาคสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ความคิดเห็นของครูครุที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธีรวิช ศรีลาคำ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 วิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรพรรณรัตน์ พิมพ์ม (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านบริหารวิชาการ สถานศึกษาควรพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและประสานเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT เพื่อการบริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกสถานการณ์
2. ด้านบริหารงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการเก็บรักษาเงินของสถานศึกษา ตามระเบียบของการเงินบัญชี และพัสดุที่ถูกต้องและแม่นยำ
3. ด้านบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังขององค์กรก่อนปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อควมมีประสิทธิภาพของงานทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา
4. ด้านบริหารทั่วไป สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษาและสารสนเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 เฉพาะด้าน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบและพัฒนา
2. ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 เฉพาะด้าน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัทโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอำร รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายกรัณฑ์ สมจิตต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และนางสุภาพร โสภารัตน์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาวิรัตน์จังหวัดแพร่ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**

พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

ฉัตรสุดา อมรชาติ. (2558). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคิริน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 2(2), หน้า 1-13

ณัฐพร นาคสุวรรณ. (2564). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2564.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2557). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระ, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

ฉัญดา ยงยศยิ่ง. (2559). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. การค้นคว้าด้วยตนเอง, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ปรวรณ์รัตน์ พิมพรม. (2559). การบริหารทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. **วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน**. 13(1). 2368-2381



- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). **วารสาร
ดุขปฏิบัณทิตทางสังคมศาสตร์**, 10(3), 545-556
- สิวรรรณ์ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลาเขต 3. สารนิพนธ์, ศศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (28 มิถุนายน 2564). **รายงานการประชุมครั้งที่ 22/2564**
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Strategic Leadership of School Administratos Under Schools For Disabillties Group 6 Under Special Education Bureau

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Chalermwut Chaikhomrong^{1*} and Natthawut Subphaso ²

บทคัดย่อ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, โรงเรียนเฉพาะความพิการ

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา 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: chaikhomrong@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the role of strategic leadership of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by education and working experiences. The sample used in this research were 205 teachers in Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces using the stratified random sampling method. The instrument used to collect data was a questionnaire with rating scale 5 levels and the reliability of 0.85. The statistical analysis used were percentage, mean and standard deviation and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and check the difference of pair by using Scheffes pair. The results showed that 1) the role of strategic leadership of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces overall was at a high level. 2) comparing the roles of strategic leadership of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by education, the overall was significantly different at .05 level. 3) comparing the roles of strategic leadership of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by working experiences, the overall was significantly different at .05 level.

Keywords: Strategic Leadership, Schools for Disabilities

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ความรู้และวิธีการที่จะนำมาใช้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการดำเนินงานมีมากขึ้น จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กล่าวถึงเป้าหมายของผู้บริหารศึกษาว่ามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีสามัญสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาองค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรได้ สถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการศึกษา และผู้บริหาร สถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ผู้นำพาองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร คือ ลักษณะพื้นฐานที่ผู้นำที่ดีพึงมีการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็เป็นสิ่งที่ผู้นำพึงมีเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงถือเป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการทำนาย พยากรณ์ คาดเดาอนาคตได้ 4) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่มีความแตกต่างจากผู้อื่นแต่ล้วนเป็นความแตกต่างในเชิงสร้างสรรค์ หากปราศจากแผนกลยุทธ์สถานศึกษาจะขาดแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน รวมไปถึงไม่มีแผนที่จะนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีโรงเรียนเฉพาะความพิการในสังกัด

7 โรงเรียน คือ โรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาพิเศษสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็น นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนโสตถูบูรณาสมุทร จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือในพระบรมราชินูปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนกวีละอออุบลจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละบริบท ในขณะที่แต่ละสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามนโยบายของการจัดการศึกษาแห่งชาติ

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เพื่อนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยไปเสนอ

เพื่อใช้ในการปรับปรุงตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันสูง อันจะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

- วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาเอก
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาตรี
- ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง
 - ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี
 - ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี
 - ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปี

ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
 2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
 3. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
 4. ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา
 5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

สมมุติฐาน

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 422 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) เทียบขนาดของประชากรและการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบ เนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลับกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาววรารัตน์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จ.แพร่ นางพุทธรพร อินทรนันท์ ศึกษาานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
6. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) เท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตระดมทุนในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ซองกลับถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้อ้อมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามขนาดของประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวมทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 3.99$, S.D = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D = 0.53) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

- 2.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังต่อไปนี้

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา

โดยภาพรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

โดยภาพรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากและด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด เชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้และข้อ 6 ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา แบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดพิจารณาทบทวน ก่อนการตัดสินใจในการดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้

ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ และข้อ 3 ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ และข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหาร ที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางพัฒนา และข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและข้อ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติ ตามลำดับขั้นตอน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1 จากศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ และผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ศิริเพ็ญ สกุลวลีธร (2556, หน้า 75) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่า ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง รองจากด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง อาจสรุปได้ว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอย่างมากไม่ต่างไปจากการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง

1.2 จากศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สูงเป็นลำดับสองที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหรมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตาม รุ่งนภา นิรงบุตร (2561, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

1.3 จากศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สูงเป็นลำดับสามที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหรมีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ และผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมา

ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ มัทนิกา คงช่วย (2563, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ 2) ประสิทธิภาพของ โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้าน การควบคุมและประเมินกลยุทธ์และ ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบ แบบสอบถามวุฒิมหาวิทยาลัยการศึกษาปริญญาเอก และผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาโทกับตอบแบบสอบถามวุฒิมหาวิทยาลัยการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 2 ด้านความสามารถ ในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบแบบสอบถาม วุฒิมหาวิทยาลัยการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 3 ด้านการมี ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับ ตอบแบบสอบถามวุฒิมหาวิทยาลัยการศึกษาปริญญาโทและผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบแบบสอบถาม วุฒิมหาวิทยาลัยการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 5 ด้านการ กำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบแบบสอบถามวุฒิมหาวิทยาลัย การศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อภินันท์ นุภาส (2554, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการให้บริการสาธารณะ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้และกระตุ้นทางปัญญา และด้านการบริหารงบประมาณ 2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างกน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยเสริมภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจากนี้

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จุณทนต์ (2559, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารควรเพิ่มทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารควรสร้างสรรค์เทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนิน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ สวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียดด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาววราภรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญาภูมิจังหวัดแพร่และนางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่านที่สนับสนุน อำนวยความสะดวกและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เป็นกำลังใจของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- รุ่งนภา นิธิบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศิริเพ็ญ สกกุลสิทธิ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.



อภิวัฒน์ นุภาสัน. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

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

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

A Study of Ethical Leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau

ชลนิภา สะเอียดคง^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Cholnipa Saiabkong^{1*} and Natthawut Sabphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ
กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์
ทำงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 205 คน สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้
(Scheffe) จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเคารพ ด้าน
ความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น
ด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, โรงเรียนเฉพาะความพิการ

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: cholnipa_aumaim@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research are to study ethical leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau and Compare the ethical leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau by classifying educational background and work experience. the sample in this research consisted of 205 people by using Krejcie and Morgan sampling method. the participates were the directors and teachers of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. 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 research found that 1) ethical leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau was rate at a high level. 2) The comparison of ethical leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau by classifying educational background and work experience was at .05 level of statistical significance. The consideration the aspect such as respectability, responsibility, trust and justice had .05 level of statistical significance. This excepted the honesty aspect which was not statistically significant difference. work experience found that there was not statistically significant difference.

Keywords: Ethical Leadership, Schools for Disabilities

บทนำ

ยุคสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผลความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้เกิดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุนิยมมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร การศึกษาและพัฒนาความรู้จะเป็นทางออกที่ดี และผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งมาตรฐานการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แนวทางที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุก ระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อองค์กรและทุกแง่มุม ของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กรผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น และอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรมโดยรวมของครูผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมของคลองธรรม จะถูกเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม (สุเทพ ปาลสาร, 2555)

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารได้ดำเนินการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจากหลากหลายองค์กร ไม่มีความเด่นชัดในรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบและขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับความสนใจต่อผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควรทั้งที่ความเป็นจริงแล้วภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นเป็นมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีเสียงสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการยังขาดการรักการวินัยและคุณธรรมไม่รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคมยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมยอมรับใช้การเมืองหรือยอมพ่ายต่ออิทธิพลภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542, หน้า 23) ปัจจุบันเรากำลังเผชิญกับวิกฤติเรื่องจริยธรรมของผู้นำ โดยพบว่าผู้นำหรือผู้บริหารที่ไม่มีจริยธรรมจำนวนมาก ซึ่งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้ว จะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่เลวร้ายตามมาอีกมากมายอย่างที่เราอาจคาดไม่ถึงซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ ส่งผลกระทบที่สำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 111) จากข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้บริหารกระทำผิดมากที่สุด ได้แก่ การทุจริตค่าอาหารกลางวันของนักเรียน และการปลอมแปลงเอกสารทางการเงินและโอนเงินค่าคุมสอบคณะกรรมการ (เดลินิวส์, 2561, สืบออนไลน์) จากข้อมูลข่าวโรงเรียนในจังหวัดแพร่เพิ่งเปิดประมูลให้ผู้ค้าเสนอราคาเพื่อจัดซื้ออาหารให้กับเด็กนักเรียน หลังเกิดกระแสข่าวทุจริตอาหารกลางวัน (ไทยพีบีเอส, 2562, สืบออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะทาง กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและปฏิบัติตามระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จากการรายงานผลการประเมินสัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดภาวะผู้นำทางจริยธรรมโดยมีข้าราชการเกี่ยวข้องกับการตรวจพบและเป็นข่าวการทุจริตเงินอุดหนุนโครงการอาหารกลางวันย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2562 และพฤติกรรมชู้สาว ส่งผลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นขาดการยอมรับและศรัทธาผู้บริหารสถานศึกษาจนทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้ศึกษาเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กร ทำให้ผู้นำและผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันรวมถึงความศรัทธาอันส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือข้อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงความสำเร็จ ความถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล

ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความน่าเคารพ

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

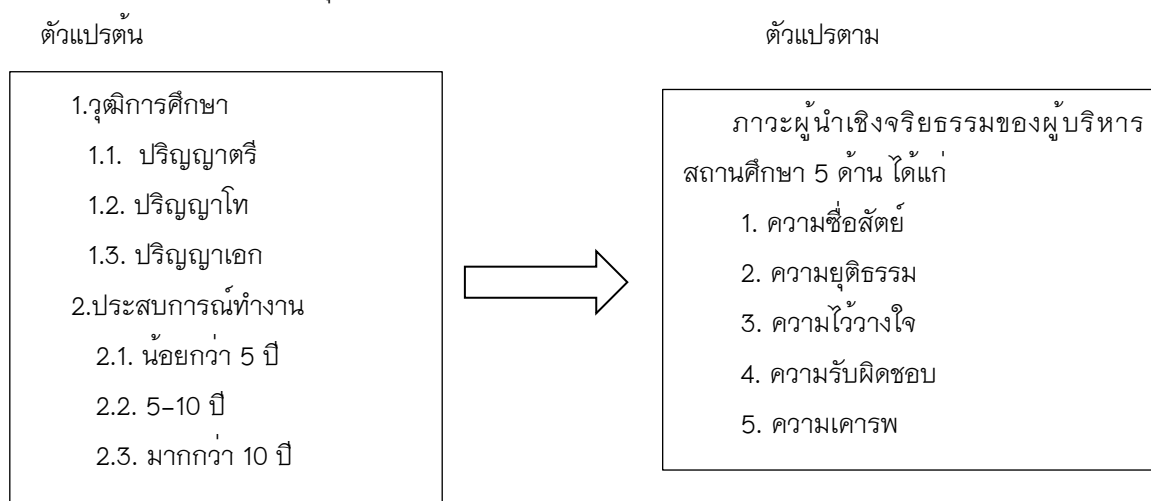
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความน่าเคารพ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตกระทำการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ด้วยการกรอกข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความน่าเคารพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าตาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 205		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.33	0.57	มาก
2. ด้านความยุติธรรม	4.28	0.69	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.33	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.59	มาก
5. ด้านความน่าเคารพ	4.46	0.63	มาก
ผลรวมทั้งหมด	4.35	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.35$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.46$) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.38$) ระดับมาก ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.33$) ระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.33$) ระดับมากและน้อยที่สุด ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.28$) ระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	16.545	13	.169	2.067	.129
	ภายในกลุ่ม	16.883	191	.082		
	รวม	.559	204			
2.ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.811	14	.405	7.605*	.003
	ภายในกลุ่ม	10.770	190	.053		
	รวม	11.580	204			
3.ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.058	17	.529	12.582*	.004
	ภายในกลุ่ม	8.489	187	.042		
	รวม	9.547	204			
4.ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.328	14	.664	11.075*	.002
	ภายในกลุ่ม	12.114	190	.060		
	รวม	13.443	204			
5.ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.559	13	.279	5.322*	.006
	ภายในกลุ่ม	10.606	191	.053		
	รวม	11.165	204			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.588	117	.294	13.082*	.002
	ภายในกลุ่ม	4.537	87	.022		
	รวม	5.125	204			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.698	14	0.050	0.975	0.480
	ภายในกลุ่ม	9.712	190	0.051		
	รวม	10.410	204			
2. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.490	14	0.035	0.671	0.801
	ภายในกลุ่ม	9.919	190	0.052		
	รวม	10.410	204			
3. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.763	17	0.045	0.870	0.610
	ภายในกลุ่ม	9.647	187	0.052		
	รวม	10.410	204			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.533	13	0.041	0.793	0.667
	ภายในกลุ่ม	9.877	191	0.052		
	รวม	10.410	204			
5. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	0.417	13	0.032	0.614	0.841
	ภายในกลุ่ม	9.992	191	0.052		
	รวม	10.410	204			
ภาพรวมภาวะผู้นำฯ	ระหว่างกลุ่ม	4.917	117	0.042	0.666	0.980
	ภายในกลุ่ม	5.493	87	0.063		
	รวม	10.410	204			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความน่าเคารพ

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้อ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิณ เมืองชูและคณะ (2564) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความน่าเคารพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ด้านเคารพนับถือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านเคารพนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธิ์ฐณีนิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช เขียดแก้ว และคณะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ด้านความรับผิดชอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านมีความสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกันมีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรมและการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และประพฤติปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนทั้งต่อหน้าที่หน้าการงาน ต่อคำมั่นสัญญา ระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงาม มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง รวมถึงการรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่ปิดเป็นอนจากความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผยและไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ยอมรับในความถูกต้อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใดโดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร์ตะวัน อภัยภัคดี (2560, สื่อออนไลน์) ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ด้านความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อเปรียบเทียบรายค่าของวุฒิการศึกษาพบว่า ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรมทำให้ทราบอีกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้บริหารและครูผู้สอนส่งผลต่อความคิดเห็นที่ต่างกันไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือทัศนคติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันซึ่งมีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยภาคคุณวุฒิ บุญธัญกิจ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนคติของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมการกระทำและการสื่อสารที่ตึงงาม มีศีลธรรม แสดงออกถึงการยอมรับและศรัทธาอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะประสบผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันก็มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในนำผลการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความซื่อสัตย์

- 1.1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- 1.1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้
- 1.1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความยุติธรรม

- 1.2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจโดย ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้ตนเอง
- 1.2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง
- 1.2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.3 ด้านความไว้วางใจ

- 1.3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 1.3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น
- 1.3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

1.4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน

1.4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเ

1.5 ด้านความน่าเคารพ

1.5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ

1.5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง

1.5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของการทำงานโรงเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐวดี สวัสดิ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยชาฎาประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา สาขาวิชาวัดและประเมินผล การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ และนางสาววราภรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ ที่กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้ช่วยชาฎาในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนาจความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบ แบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อย ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ . (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

เกวลิน เมื่องชู และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 76-88.

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ณภัทรตะวัน อภัยภักดี. (2560). ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโรงเรียน พนมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต8. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2565 จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/indexBy?bid = 2>
- เดลินิวส์. (4 มิถุนายน 2561). รองผอ.โต้งโขงบขมมร. แฉอดีตครูผูกใจเจ็บถูกเลิกจ้าง. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564 จาก <https://d.dailynews.co.th/regional/647362/>
- ธานีพร ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS AMOS (พิมพ์ ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ไทยพีบีเอส. (10 กรกฎาคม 2562). ครูร้อง ป.ป.ช.ตรวจสอบประมวลอาหารนักเรียน จ.แพร่. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564 จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/281607>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้สถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการ ทิศด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การ พัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาวดี อินทร์ดวง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ สิบสอง พ.ศ.2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2542). ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. ม.ป.ท.: งานข้อมูลสารสนเทศกลุ่มแผนและงบประมาณสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.



- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
- เอกราช เอียด และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 7(1), 149-163

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

A Study of The Competency Of School Administrators Under Schools For Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau

ณัฐนิชา เขียวอ่อน^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Natnicha Kyewon ^{1*} and Natthawut Subphaso ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหาร, โรงเรียนเฉพาะความพิการ

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา 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: 63204229@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to study the competency of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by education and working experiences. The sample used in this research were 205 teachers in Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces using the stratified random sampling method. The instrument used to collect data was a questionnaire with rating scale 5 levels and the reliability of 0.86 The statistical analysis used were percentage, mean and standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (One-way ANOVA). The results showed that the competency of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces overall was at a high level. Comparing the competency of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by education, the overall result had shown a statistical not significance at .05. The result of comparing of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by working experiences, the overall was significantly different at .05 level.

Keywords: The Competency, Schools for Disabilities

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพที่ดีซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ปัจจุบันประเทศไทยได้ตระหนักถึงคุณค่าของเด็กและเยาวชนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การศึกษแก่เยาวชนของชาติเพื่อเตรียมให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณธรรม สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสันติสุข ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสเป็นพิเศษและต้องจัดให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบอันเหมาะสมกับความสามารถของบุคคลในประเทศไทยจึงมีการจัดการศึกษา สำหรับบุคคลหรือเด็กพิการและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นการจัดการศึกษาอบรมขององค์การวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลกลุ่มนี้มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการพิเศษและสภาพเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ เด็กพิเศษแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้ 1) เด็กที่มีความสามารถพิเศษ 2) เด็กที่มีความบกพร่อง 3) เด็กยากจนและด้อยโอกาส เด็กแต่ละกลุ่มมีความจำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือเป็นพิเศษเหมือนกัน แต่ด้วยวิธีการที่ต่างกันไปตามความเหมาะสมของเด็กแต่ละกลุ่ม แต่ละคนในปัจจุบันมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 174 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการและโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวหน้าสถานศึกษาถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึง “มีสมรรถนะ” สมรรถนะ หรือขีดระดับความสามารถ (Competency) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ใฝ่หวังไว้ (พรชัย เจตตามาน และคณะ, 2559, สื่อออนไลน์) หลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (competency) ของผู้บริหารในองค์กรมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2548) เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การสร้างผลผลิตและผลประกอบการที่ดีให้กับองค์กร หน่วยงานบางหน่วยงานได้ ละเอียดการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของผู้บริหารที่เป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า (Input) และเป็นทรัพยากร หลักที่จะผลักดัน (Process) ให้เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จที่องค์กรต้องการ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเองเพื่อที่จะทำให้เกิดกระบวนการในการพัฒนาสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ สำหรับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลให้สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหารสมรรถนะ (Competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ใฝ่หวังไว้ (กรกต ขาวสะอาด, 2559) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) กล่าวว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งขึ้น กำหนดสมรรถนะ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านจริยธรรม ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการกำหนดกรอบนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาที่จะต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะและแนวคิดที่สอดคล้องกับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง จึงถือได้ว่า เป็นก้าวอย่างที่สำคัญซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ทุกระดับจะต้องระดมความคิดและปรับกระบวนการทัศน์ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและใช้ในการ เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

1. วุฒิกการศึกษา
 - 1.1. ปริญญาตรี
 - 1.2. ปริญญาโท
 - 1.3. ปริญญาเอก
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1. น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2. 5-10 ปี
 - 2.3. มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

- สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
4 ด้าน ได้แก่
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 2. การบริการที่ดี
 3. การพัฒนาตนเอง
 4. การทำงานเป็นทีม

สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตระงับในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ด้วยการกรอกข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form และนำข้อมูลที่ได้ออกมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบ ค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ร้อยละ (Percentage)

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบ ความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้(Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหาร	n = 205		ระดับ
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.53	0.42	มากที่สุด
2	ด้านการบริการที่ดี	3.82	0.28	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	3.72	0.32	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.15	0.26	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รายด้านโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.26) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.82$) อยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.72$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.698	14	0.050	0.975	0.480
	ภายในกลุ่ม	9.712	190	0.051		
	รวม	10.410	204			

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
2 ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	3.11	0.06
	ภายในกลุ่ม	202	15.80	0.08		
	รวม	204	16.28			
3 ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	6.26	0.06
	ภายในกลุ่ม	202	19.93	0.10		
	รวม	204	21.17			
4 ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	0.47	0.62
	ภายในกลุ่ม	202	45.11	0.22		
	รวม	204	45.32			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.06	0.83	0.44
	ภายในกลุ่ม	202	13.29	0.07		
	รวม	204	13.40			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	2.42	0.09
	ภายในกลุ่ม	202	35.82	0.18		
	รวม	204	36.68			
ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	0.41	5.32*	0.01
	ภายในกลุ่ม	202	15.47	0.08		
	รวม	204	16.28			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	0.51	5.08	0.11
	ภายในกลุ่ม	202	20.15	0.10		
	รวม	204	21.17			

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
4 ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.99	0.14
	ภายในกลุ่ม	202	44.45	0.22		
	รวม	204	45.32			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	3.91*	0.02
	ภายในกลุ่ม	202	12.90	0.06		
	รวม	204	13.40			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการที่ดี (Sig = 0.01) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงาน การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้จะเป็นงานที่มีความยากและท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดีจิรา พาทอง (2563) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการบริการที่ดี สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ ให้ความสำคัญโดยการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติและผู้บริหารอุทิศตนให้กับงานที่ทำ สร้างความประทับใจ ทุ่มเททำงานด้วยหัวใจบริการอย่างเต็มที่ บริการอย่างรวดเร็ว รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ จากผู้มารับบริการและนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ใส่ใจในการให้บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ช้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี การแต่งกายสะอาด มีความสุภาพและมีการใช้ภาษา เพื่อการสื่อสารอย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ มีความอดทนต่องานบริการแม้ถูกตำหนิต่อว่า แสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการอย่างสม่ำเสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนียม ณะกาแก้ว (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสมรรถนะการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับครูและเห็นความสำคัญว่าการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจำเป็นต้องเปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2558, หน้า 37) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ 2) แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนา 7) เป็นผู้นำอภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส 8) เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ 9) หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว 10) ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา 11) คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัก หัตถนิ (2562, หน้า 92) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลและให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถ กรณีที่ทีมเกิดปัญหาในการทำงานส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานของตนและพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม ตลอดจนผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัคจิรา ผาทอง (2563) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลจากการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญณ์พัชร์ เพิ่มพูน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยภาคใต้ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรฯ ชาญพันธ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลจากการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการบริการที่ดีและด้านการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการมุ่งเน้นเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับครูที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญว่าการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจำเป็นต้องเปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังที่ ภคินี มีวาราท (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจของการพัฒนาทั้งปวง ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นแล้วจะส่งผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงาน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลรัตน์ ตรีสำอาง (2558, สืบออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอแก่ง จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างสรรค์ผลงานการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถหาผลงานของตนสู่ความสำเร็จ
2. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในงานด้านต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสร้างระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครูผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษาทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจและควรจัดทำช่องทางสื่อสาร เพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่มาติดต่อประสานงาน
3. ด้านการพัฒนาตนเองควรทำการฝึกอบรมพัฒนาคนให้มีความสามารถสูงขึ้นอันจะมีผลดีในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารคนและสามารถสอนพัฒนาคนให้มีลักษณะที่ดีขึ้น

4. ด้านทำงานเป็นที่ให้มีประสิทธิภาพควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารควรแนะนำให้ทีมงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิดและให้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐภูมิ สัพโส ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา สาขาวิชาวัดและประเมินผล การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ และนางสาววราภรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ ที่กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบ แบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อย ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรกต ขาวสะอาด. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, นครปฐม.

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน. (2557). **ศึกษามผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ธามินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS AMOS (พิมพ์ ครั้งที่ 15).** กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- เนียม ณะกาแก้ว. (2554). **สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พรชัย เจดามาน และคณะ. (2559). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0.** สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2565, จาก <http://www.oknation.net/blog/jedaman/2016/12/31/entry-1>
- เพชร ชาญพันธ์. (2556). **ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนอำเภอพรหมพิราม 6 จังหวัดพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยทองสุข, กรุงเทพฯ.
- ภคินี มีวานา. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอวังทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ภักดีจิรา ผาทอง. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการทัศน์ด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิมลรัตน์ ศรีสำออง. (2558). **สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดพนม.** วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5(2), 80-89.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2558. **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือสมรรถนะหลัก.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.** ม.ป.ท.: งานข้อมูลสารสนเทศกลุ่มแผนและงบประมาณสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อาราพัทธ์ หัดหนี. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3.** สารนิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

**สภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ**

**A study of conditions and problems of internal quality assurance management
of Phrapariyattham School Department of General Education, Nan Province
under the National Office of Buddhism**

พระธเนศ ดงน้อย^{1*} และโสภา อำนวยรัตน์²

Thanet Kongnoi ^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 198 รูป/คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: สภาพ, ปัญหา, การบริหารงานประกันคุณภาพ

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the condition of internal quality assurance administration of Phrapariyattidham School. General Education Department, Nan Province, under the National Buddhism Office 2) To study the problem of internal quality assurance administration of Phrapariyattidham School. Department of General Education, Nan Province, under the National Buddhism Office

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: 63204241@up.ac.th

The samples used in this research were administrators and teachers in Phrapariyattidhamma School. Department of General Studies, Nan Province, under the Office of National Buddhism, 198 person. The sample size was determined by using Craigsy and Morgan's ready-made tables using a stratified sampling method. Determine the proportion according to the size of the population in each school The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The consistency index was 1.00 and the confidence value was 0.978. The statistics for the data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The results of the research showed that 1) the condition of the internal quality assurance administration of the school the dharma Department of General Education, Nan Province, under the Office of Buddhism 2) The problem of internal quality assurance management of Phrapariyattidhamma School Department of General Education, Nan Province, under the Office of Buddhism Overall, it's at a moderate level.

keywords: Conditions, Problems, Internal Quality Assurance Management

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม โดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียน มีคุณภาพ หรือคุณลักษณะพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด จำเป็นต้องมีการพัฒนาภาคในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหาร และการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพผู้เรียน โดยบุคคลภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีเป้าหมาย มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการดำเนินงานนั้น จะต้องมีการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงให้เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ในการสร้างความมั่นใจว่าโรงเรียนจะดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน โรงเรียนจึงต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเพื่อให้ได้มาตรฐานการศึกษาถึงผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกส่วนในโรงเรียนจะต้องร่วมมือกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการและตรวจสอบ แล้วร่วมกันปรับปรุงการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยดำเนินการผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ควบคู่ไปกับวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) โดยโรงเรียนมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาถือเป็นโรงเรียนเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป ซึ่งคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ได้ออกประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่

คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กำหนดด้วยเหตุนี้ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงเป็นสถานศึกษาแห่งสถาบันพระพุทธศาสนาภายใต้การกำกับดูแลของคณะสงฆ์ โดยมหาเถรสมาคมในการสนับสนุนส่งเสริมของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยเป็นสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสจำนวนมากในพื้นที่ต่าง ๆ ที่ไม่สามารถหรือไม่มีโอกาสได้เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชนทั่วไป นอกจากนี้ยังเป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเป็นเอกลักษณ์และมีวัตถุประสงค์พิเศษ กล่าวคือ เป็นโรงเรียนเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการสร้างศาสนทายาทที่ดีเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมเป็นพุทธศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรมประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยอันเป็นพุทธบัญญัติ มีหลักพุทธธรรมอันเป็นคุณลักษณะปริยัติสามัญที่พึงประสงค์ และสามารถทำหน้าที่เผยแผ่พุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเชิงบูรณาการวิชาการทั้งทางธรรมและทางโลกได้อย่างดี นับตั้งแต่ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนประเภทนี้มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 จนถึงปัจจุบัน เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน พร้อมทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้ได้ความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ซึ่งเป็นไปตามคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557)

จากการรายงานผลการออกนิเทศ ติดตาม กำกับคุณภาพเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้สรุปการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดน่านหลายแห่งมีปัญหาในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน ทั้งในด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และระหว่างดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และการจัดทำรายงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือการที่บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังไม่เข้าใจว่าการประกันคุณภาพภายใน คือการบริหารคุณภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานอีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนยังเข้าใจวิธีการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย และมีการวางแผนการปฏิบัติการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ยังไม่ชัดเจน ไม่ได้ลำดับความสำคัญของเป้าหมาย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนบางแห่งกลัวการประเมินผล โดยเฉพาะการประเมินตนเองและไม่กล้าเปิดเผยผลการประเมินที่เป็นจริงด้วยความเข้าใจว่าอาจทำให้ชื่อเสียงของโรงเรียนลดลง จึงไม่ได้นำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงงานอย่างแท้จริง การรายงานคุณภาพการศึกษาไม่ได้วิเคราะห์ตามมาตรฐาน การเขียนรายงานยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ทั้งนี้เป็นผลที่สืบเนื่องมาจากการสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารและครูของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ไม่ได้เข้าใจระบบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในทำให้การบริหารงานประกันคุณภาพภายในไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดน่าน, 2564, หน้า 8)

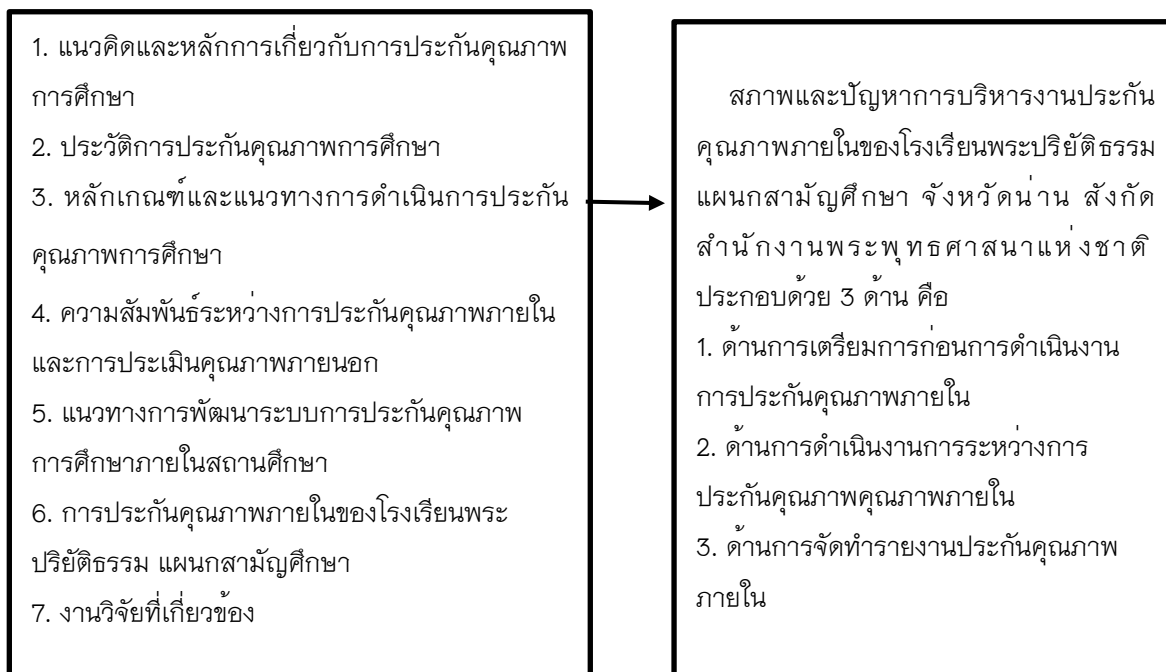
จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก รวมทั้งยังเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 16 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 16 รูป และครูผู้สอน จำนวน 209 รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 225 รูป/คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) เทียบขนาดประชากรที่ 230 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 198 รูป/คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	(ครู)	(ครู)
1. โรงเรียนนันทบุรีวิทยา พระปริยัติธรรมฯ	34	28
2. โรงเรียนวัดปรางค์	20	19
3. โรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุงวิทยา	10	10
4. โรงเรียนวัดน้ำไคร้นันทชัยศึกษา	9	9
5. โรงเรียนวัดนาราบวิทยา	17	14
6. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดนิโครธาราม	14	10
7. โรงเรียนพระปริยัติศาสนาภิพัฒน์วัดเมืองราม	10	10
8. โรงเรียนวัดบุญยืน	15	14
9. โรงเรียนวัดดอนมดแดงสันติสุขวิทยา	14	10
10. โรงเรียนพระปริยัติธรรมานุสรณ์วัดฟ้าสวรรค์	10	10
11. โรงเรียนวัดบ่อหลวงวิทยาธรรม	12	10
12. โรงเรียนเซียงกลางปริยัติศึกษา	12	10
13. โรงเรียนนันทจริมเขตศึกษา	11	10
14. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุแช่แห้ง	10	10
15. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดภูเก็ด	16	14
16. โรงเรียนวัดป่าแม่จริมโสภิตาราม	11	10
รวมทั้งสิ้น	225	198

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Check List) ซึ่งประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมการก่อนการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน 2) ด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน และ 3) ด้านการจัดทำรายงานคุณภาพภายใน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961, p. 74)

จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ หาค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษา

สภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน	n = 198		ระดับสภาพ	n = 198		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1 ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพภายใน	3.95	0.32	มาก	2.91	0.24	ปานกลาง
2 ด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพคุณภาพภายใน	3.70	0.25	มาก	3.02	0.25	ปานกลาง
3 ด้านการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน	3.76	0.27	มาก	2.72	0.27	ปานกลาง
รวม	3.80	0.18	มาก	2.88	0.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 สภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมมีสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ด้านการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนโดยรวมปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 2.72$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 2.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.02$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพภายใน ด้านการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน และด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังนี้ ด้านการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพภายใน และด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ที่ให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการเตรียมการประกันคุณภาพทางการศึกษา และโรงเรียนได้มีการกระตุ้นกำกับดูแลให้บุคลากรภายในโรงเรียนและบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกันในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมีการสร้างความตระหนักและพัฒนาความรู้ ทักษะในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และโรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2559, หน้า 194) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีการปฏิบัติตามแผนงานประกันคุณภาพภายใน ซึ่งในขณะดำเนินการได้ให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาและผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข มีการพัฒนาปรับปรุงงานประกันคุณภาพภายใน โดยมีการจัดทำข้อมูลหรือการเขียนรายงานประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ และโรงเรียนได้มีการวางแผนงานประกันคุณภาพภายในโดยมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2559, หน้า 195) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูโรงเรียนได้มีการแสดงผลการดำเนินงานตามรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และโรงเรียนได้มีการกำหนดรูปแบบ

การรายงานคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีรดา เวชญาลักษณ์ (2559, หน้า 196) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ด้านการรายงานการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมทุกแห่ง ได้ดำเนินงานตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ อีกทั้งโรงเรียนได้มีโรงเรียนได้มีการกระตุ้น กำกับดูแลให้บุคลากรภายใน และบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกันในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน มีการวางแผนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร และได้การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และเห็นความสำคัญของการใช้เป็นวางแผนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบการปฏิบัติในแต่ละโครงการ/กิจกรรมไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชญา ปรีชาธนเกียรติ (2559, หน้า 134) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการเตรียมการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีการปฏิบัติตามแผนงานประกันคุณภาพภายใน ซึ่งในขณะดำเนินการได้ให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาและผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข มีการตรวจสอบประเมินผลงานประกันคุณภาพภายในเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงว่าการดำเนินงานที่ผ่านมามีบรรลุเป้าหมายเพียงใด และได้วางแผนงานประกันคุณภาพภายในโดยการกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงานระยะเวลาและทรัพยากรที่ต้องใช้สำหรับแผนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชญา ปรีชาธนเกียรติ (2559, หน้า 133) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีการกำหนดรูปแบบการรายงานคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีการแสดงผลการดำเนินงานตามรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และได้มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายและผู้รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชญา ปรีชาธนเกียรติ (2559, หน้า 133) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการเตรียมการก่อนการประกันคุณภาพ โรงเรียนควรมีการเตรียมความพร้อมของบุคคลในการวางแผนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและควรให้การวางแผนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และสร้างความตระหนักและพัฒนาความรู้ทักษะในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

1.2 ด้านการดำเนินงานระหว่างการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนควรมีการปฏิบัติตามแผนการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งขณะดำเนินการประกันควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติ และควรมีการตรวจสอบประเมินผลการประกันคุณภาพภายในเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และควรมีการพัฒนาและปรับปรุงงานประกันคุณภาพภายในโดยมีการจัดทำข้อมูลหรือการเขียนรายงานอย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนควรมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินการประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามมาตรฐานด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการและด้านปัจจัยการเขียนรายงาน และควรแต่งตั้งคณะทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ด้วยความเอาใจใส่ และจิตเมตตาอย่างยิ่ง ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้อง พระครูสิรินทวิทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน และนางนันทวิภรณ์ อินตะพรหมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ในพื้นที่จังหวัดน่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และกราบขอบพระคุณ ครูอาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียน หนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2557). **คู่มือปฏิบัติงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก**

สามัญศึกษา.พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดน่าน. (2564). **แบบรายงานผลการออกนิเทศ ติดตาม กำกับคุณภาพ เพื่อการ**

ประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 . ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชณุโลก เขต1, **วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา,**

11(1), 185–197.

พิมพ์ชญา ปรีชาธนเกียรติ. (2559). **ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 1**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วทยานิพนธ์ 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.

Likert, R. (1961). **New patterns of management.** New York: McGraw–Hill Book Company.

การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

Digital literacy of expanding educational opportunity school administrator in Lampang Primary Educational Service Area Office 1

นฤมล ปูปินตา^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Naruemol Poopinta^{1*} and Watchara Chatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและ 2) เพื่อเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 191 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 94.76 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ one way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1) การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการรู้การสื่อสาร รองลงมา ได้แก่ ด้านการรู้หนังสือ และด้านการรู้สังคม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้สารสนเทศ

2) การเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การรู้ดิจิทัล, 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: naruemol@lpg1.go.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study and 2) to compare the digital literacy of school administrators classified by gender, age and work experience in educational opportunity expansion schools under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 191 people by using stratified sampling method. Collected data from a sample of 188 people, representing 94.76% were administrators and teachers in educational opportunity expansion schools under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1, the academic year 2021. Tools used was a questionnaire with 5 rating scale questions. Statistical data analysis was Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA test (F-test One Way ANOVA).

The results of the study found that

1) Digital literacy of educational institution administrators in educational opportunity expansion schools under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1 in the overview of digital literacy of administrators are at a highest level. When considering each aspect found that the aspect with the highest average was Communication literacy, Social literacy and Media literacy are the second. Technology literacy was at a high level, and the least was Information literacy.

2) Comparison of digital literacy among school administrators in educational opportunity expansion schools under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1 was classified by gender, age and work experience, overall, there was no statistically significant difference.

Keywords: Digital literacy, School administrators, Expanding educational opportunities

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนจึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้า ที่สามารถเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ที่จำเป็นจะต้องรู้จักทักษะดิจิทัล ซึ่งถือเป็นวิธีการสำคัญและเครื่องมือในการทำงานในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในยุคดิจิทัล กระตุ้นความต้องการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการการจัดการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน บนพื้นฐานของการหลอมรวมเทคโนโลยี ทั้งนี้ นวัตกรรมดิจิทัลเป็นเพียงเครื่องมือ หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ฉะนั้นการนำมาใช้งานจึงต้องเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย สำหรับการจัดการศึกษาในอนาคตให้ชัดเจนก่อน แล้วจึงกำหนดกลยุทธ์และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลที่เหมาะสม นำมาปรับใช้ตามวิสัยทัศน์และบริบทขององค์กรนั้น ๆ (ชินวัตร เจริญนิติก, 2564, สื่อออนไลน์)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อที่จะได้รับมือและออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่นแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

สร้างแรงผลักดันให้ครูและนักเรียนได้คิดค้นนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovative school) (กมลทิพย์ อินแก้วเครือ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 22 โรงเรียน ทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ และเด็กพิเศษอื่น ๆ ให้สามารถเรียนรวมกันได้ ในโรงเรียนปกติ มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับท้องถิ่นตามบริบทของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยให้องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทและ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และเนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ของโลก มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สื่อ โอนซ์ที่ทันสมัยอันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครองของสังคมโลก ในขณะที่การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาเด็ก และเยาวชน ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม สามารถอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ และสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงไป คุณภาพของคนไทย จึงเป็นต้นทุนทางสังคมที่เป็นทรัพยากรสำคัญของการอยู่รอดเพื่อพัฒนาประเทศไทยภายใต้กระแสสังคมยุคใหม่ และในขณะเดียวกันโครงสร้างระบบกระบวนการ วิถีคิด บุคคล เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนคุณภาพ การจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอที่จะทำให้สังคมไทยมีประชากรที่มีคุณภาพ สามารถที่จะแข่งขันบนเวทีโลกได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2561)

ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เกิดความคุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน และจะต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดี ชุมชนยังให้ความไว้วางใจสถานศึกษาในการจัดการศึกษาของชุมชนให้มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศที่จะก้าวสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับสังคมในยุคดิจิทัล โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลให้เหมาะสมกับยุคสมัย (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.ลำปาง เขต 1, 2563)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูtdิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและนำไปสู่การปรับปรุงในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษารูtdิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการรูtdิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามประเด็นการรู้ดิจิทัล จากแนวคิดของ Bawden (2008); Hague and Payton (2010); Eshet (2012); Ng (2012); Joint Information Systems Committee: JISC (2014); วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561); สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2562, สื่อบนออนไลน์) เพื่อใช้ในการศึกษา การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1



ภาพที่ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 22 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 374 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, 608 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 191 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดโรงเรียน ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 94.76 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การรู้จักดีของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert Scale

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการรู้จักดีของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขต โครงสร้างเนื้อหาที่ศึกษารอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด โดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ความครอบคลุม เนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาถ่วงน้ำหนักจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งด้านการใช้ภาษาและอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่ เห็นสมควรให้แก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของแต่ละข้อคำถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

4. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และปรับปรุงข้อคำถามที่ คัดเลือก ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 30 ชุด

6. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 อ้างอิงใน สุชฎทัย จันทรทรงกรต, 2558, หน้า 90) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยพะเยา ไปติดต่อผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรูปแบบ Online จำนวน 191 ชุด โดยการนัดหมายกำหนดการ เก็บรวบรวมแบบสอบถาม 30 วัน ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.76

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อย และความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ

2. กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ

3.2 การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น ซึ่งแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 209)

4. เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศ โดยทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองตัวด้วยค่า t-test และจำแนกตามอายุ ประสพการณ์ทำงาน ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองตัวด้วยค่า F-test (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 60)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวม

การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n = 188			
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. การรู้สังคม (Social literacy)	4.51	0.35	มากที่สุด	3
2. การรู้สารสนเทศ (Information literacy)	4.47	0.36	มาก	5
3. การรู้หนังสือ (Medial Literacy)	4.52	0.37	มากที่สุด	2
4. การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy)	4.50	0.38	มาก	4
5. การรู้การสื่อสาร (Communication literacy)	4.55	0.38	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.51	0.31	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการรู้การสื่อสาร (Communication literacy) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.38) รองลงมา ได้แก่ ด้านการรู้หนังสือ (Medial Literacy) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.37) และด้านการรู้สังคม (Social literacy) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.35) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้สารสนเทศ (Information literacy) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ดังตาราง 2-4 รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test

การรู้ดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย (n = 79)		หญิง (n = 109)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การรู้สังคม (Social literacy)	4.50	0.33	4.51	0.37	-0.101	0.919
2. การรู้สารสนเทศ (Information literacy)	4.46	0.38	4.47	0.35	-0.134	0.894
3. การรู้หนังสือ (Medial Literacy)	4.47	0.38	4.56	0.36	-1.626	0.106
4. การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy)	4.49	0.40	4.51	0.38	-0.265	0.791
5. การรู้การสื่อสาร (Communication literacy)	4.54	0.37	4.55	0.39	-0.141	0.888
รวม	4.49	0.30	4.52	0.31	-0.544	0.587

จากตารางที่ 2 พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่า F-test

การรู้ดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ								F-test	Sig.
	20 – 30 ปี (n = 57)		31 – 40 ปี (n = 52)		41 – 50 ปี (n = 33)		51 – 60 ปี (n = 46)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.การรู้สังคม (Social literacy)	4.46	0.05	4.50	0.04	4.44	0.06	4.62	0.05	2.371	0.072
2.การรู้สารสนเทศ (Information literacy)	4.46	0.05	4.47	0.04	4.34	0.07	4.56	0.05	2.449	0.065
3.การรู้หนังสือ (Medial Literacy)	4.55	0.05	4.51	0.05	4.46	0.06	4.53	0.06	0.425	0.735
4.การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy)	4.53	0.05	4.52	0.04	4.44	0.07	4.51	0.07	0.428	0.733
5.การรู้การสื่อสาร (Communication literacy)	4.59	0.05	4.60	0.05	4.51	0.06	4.48	0.07	1.081	0.359
รวม	4.52	0.04	4.52	0.03	4.44	0.05	4.54	0.05	0.816	0.486

จากตารางที่ 3 พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า F-test

การรู้ดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน								F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 – 5 ปี		6 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
	(n = 24)		(n = 54)		(n = 44)		(n = 66)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.การรู้สังคม (Social literacy)	4.51	0.06	4.46	0.05	4.47	0.04	4.57	0.05	1.214	0.306
2.การรู้สารสนเทศ (Information literacy)	4.50	0.04	4.46	0.05	4.48	0.05	4.45	0.05	0.149	0.930
3.การรู้หนังสือ (Medial Literacy)	4.58	0.06	4.54	0.05	4.51	0.05	4.49	0.05	0.456	0.713
4.การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy)	4.60	0.05	4.52	0.06	4.52	0.04	4.44	0.06	1.209	0.308
5.การรู้การสื่อสาร (Communication literacy)	4.70	0.06	4.58	0.05	4.56	0.05	4.46	0.05	2.500	0.061
รวม	4.58	0.03	4.51	0.04	4.51	0.04	4.48	0.04	0.587	0.625

จากตารางที่ 4 พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการรู้การสื่อสาร (Communication literacy) รองลงมา ได้แก่ ด้านการรู้หนังสือ (Medial Literacy) และด้านการรู้สังคม (Social literacy) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้สารสนเทศ (Information literacy) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีบทบาทในหลายมิติ ทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร รวมทั้งมิติด้านการศึกษา ซึ่งบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระแสของโลกดิจิทัลได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น การรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ในการเตรียมความพร้อมประชากรในยุคของเศรษฐกิจดิจิทัล ให้ทันกับการหมุนของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีความจำเป็นในด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถพื้นฐานในการใช้เครื่องมือทางเทคนิค เทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสารสนเทศ ได้แก่ ความสามารถในการสืบค้น การจัดการ การแบ่งปัน รวมถึงการสร้างสารสนเทศและความรู้ทักษะการเรียนรู้ในการทำงานกับสารสนเทศที่นำเสนอผ่านคอมพิวเตอร์ในรูปแบบและจากแหล่งที่หลากหลาย ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ และทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคม ทักษะการแก้ปัญหาการสื่อสาร การร่วมมือกับผู้อื่น รวมถึงมีการตระหนักด้านจริยธรรมและมารยาทบนอินเทอร์เน็ตโดยมีสมรรถนะในการรู้ดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ กัมพล เกศสาลี และกันยารัตน์ เคเวียเช่น (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า

สภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสารสนเทศดิจิทัล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภาครัฐ เลิกนอก (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ภาณุพงษ์ พรหมมาลี (2562) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ การวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้ แผนภูมิต้นไม้การจำแนกและการถดถอย กรณีศึกษาสถาบันบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการศึกษา คุณสมบัติการรู้ดิจิทัลที่สำคัญสำหรับบุคลากรคุณภาพในยุคปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานพบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารและครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไปในทิศทางเดียวกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาครัฐ เลิกนอก (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น เขต 4 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น เขต 4 โดยจำแนกตามสถานภาพ เพศ และประสบการณ์การทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วลีรัตน์ มุ่งรวยกลาง และ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาคำรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาลำปาง เขต 1 การรู้สารสนเทศ (Information literacy) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จะต้องมีการประเมินความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้อย่างมีวิจารณญาณ และผู้บริหารสามารถนำข้อมูลในโลกอินเทอร์เน็ต (Big Data) มาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารเนื่องจาก สารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ดังนั้น การสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านข้อมูล และสามารถในการใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาบริหารจัดการอย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถประสานงานอย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ต่างๆ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลในปัจจุบัน ได้แก่ ด้านการรู้การสื่อสาร (Communication literacy) ด้านการรู้ทันสื่อ (Medial Literacy) และด้านการรู้สังคม (Social literacy) ให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอื่น เพื่อจะได้องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ที่ได้กรุณาสับสนุนให้แนวทางการศึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยดี ตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ และนายสมโภช จำปาทิพย์ ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และโรงเรียนอนุบาลเกาะคา (น้ำตาลอนุเคราะห์) ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพ.ป.ลำปาง เขต 1. (2563). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563.** ลำปาง: ม.ป.พ.
- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (ผู้บรรยาย). (18 สิงหาคม 2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14.** หน้า 985-991. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กัมพล เกตสาลี และกันยารัตน์ เควียะเซน. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม** 12(2), 503-154.
- ชินวัตร เจริญนิติย์. (2564). **การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2564. จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247243>.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 11).** กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรดักส์.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

- บุญชุม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**, 7(2), 151-166.
- ภาณุพงษ์ พรหมมาลี. (2562). **การวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิต้นไม้การจำแนกและการถดถอย กรณีศึกษาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). **คู่มือพลเมืองดิจิทัล. โครงการ: การพัฒนาทักษะและการเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)**. ม.ป.ท.: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ร่วมกับบริษัท กูเกิล (ประเทศไทย) จำกัด.
- วลีรัตน์ มุ่งรวยกลาง และ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. **วิทยาลัยนครราชสีมา “นวัตกรรมเพื่อสุขภาพและสังคม ในยุคดิจิทัล”**, (พฤษภาคม), 354-361.
- สุทธัย จันทร์ทรงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2561). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี พ.ศ.2561 – 2564 ฉบับปรับปรุง ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2562 – 2565**. ม.ป.ท.: ม.ป.ท.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2562). **พลเมืองดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2564. จาก <https://www.ops.go.th/main/index.php/knowledge-base/article-pr/1355-goto-citizens21st>.
- Bawden, D. (2008). **Origins and concepts of digital literacy**. N.P.: n.p.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. New York: Harper Collins.
- Eshet, Y. (2012). Thinking in the Digital Era: A Revised Model for Digital Literacy. **Issues in Informing Science and Information Technology**, (9), 267-276.
- Hague, C. and Payton, S. (2010). **Digital literacy across the curriculum**. Bristol: Futurelab.
- Joint Information Systems Committee, JISC. (December 16, 2014). **Developing digital literacies**. Retrieved May 19, 2021. from <https://www.jisc.ac.uk/guides/developing-digital-literacies>
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Ng W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy?. **Computers and Education**, 59(3), 1065-1078.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1

Transformation Leadership of School Administrators in Education Opportunity Expansion Schools under the office of Nan Primary Education Service Area 1

นลินพร จินตเวชศาสตร์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Nalinporn Jintawechsart^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ รวมทั้งสิ้น 232 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อเท่ากับ 1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างนำไปทดสอบรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง และจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน

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: 63204308@up.ac.th

พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was 1) to study the transformation leadership of school administrators in education opportunity expansion schools under the office of Nan Primary Education Service Area 1. 2) Compare the transformation leadership of school administrators in education opportunity expansion schools under the office of Nan Primary Education Service Area 1 classified by statuses, educational background, and work experiences. The samples used in the study were school administrators and teachers in education opportunity expansion schools under the office of Nan Primary Education Service Area 1. The sample size was determined using Krejcie & Morgan's sample size table. The participants were randomly selected using the stratified random sampling method, consisting of 232 school administrators and teachers. The research instruments were a five-rating scale questionnaire with 33 items. The Index of Item-Objective Congruence for all questionnaires is equal to 1, and reliability is equal to 0.96. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, And Scheffé's test of comparison. The results were as follows:

1) The transformation leadership of school administrators in education opportunity expansion schools under the office of Nan Primary Education Service Area 1 has overall and for each aspect at a high level. Rank from high level to low level in aspects of Individualized consideration, Intellectual stimulation, Inspiration motivation, Shared vision, and Charismatic leadership or Idealized influence. Respectively.

2) The comparisons of the transformation leadership of school administrators in education opportunity expansion schools under the office of Nan Primary Education Service Area 1 as classified by statuses, educational background, and work experiences showed the following: The classification of statuses in the overall and each aspect has significantly different opinions at .01, which is agreeable with the hypothesis. The classification of educational background in the overall and each aspect has no different opinions. In addition to the classification of work experiences in the overall aspect has no different opinions, and each aspect has significantly different opinions at .01 in aspects of Intellectual stimulation and Individualized consideration.

Keywords: Transformation Leadership, School Administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยจุดเด่นของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะจูงใจให้ปฏิบัติตามปฏิบัติงานได้มากกว่าความตั้งใจเดิม จากสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงจึงเห็นได้ว่า เป็นกระบวนการแบบองค์รวมหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของคุณลักษณะผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยนั้น ดังนั้นผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (อัฒนศักดิ์ สิทธิ, 2561) ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่มีบทบาทต่อครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ชัดเจนของภาวะความเป็นผู้นำในด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร การถ่ายโอนอำนาจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่ทั่วถึง การสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหาที่ย่อยไป ไม่มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงศักยภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นผู้นำให้ได้ การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจน เช่น ต้องสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล ต้องให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการจัดการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่อภาวะที่มีกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม และพร้อมที่จะรับฟัง อีกทั้งร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (อาชีวะ ยี่หะมะ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้มีความเสมอภาคทางด้านโอกาสทางการศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพบริบทและความต้องการของท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563-2565 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีปัญหา ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2563) ซึ่งสภาพปัญหาที่พบดังกล่าวเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบกับผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเองอยู่เสมอ ต้องมีภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อเชื่อมโยงกับนโยบายต่าง ๆ โดยจะเป็นหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และในการบริหารจัดการสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะไม่เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ หากผู้บริหารไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุผลและความสำคัญของภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น (สุรรัตน์ ดอนสถิตย์, 2561)

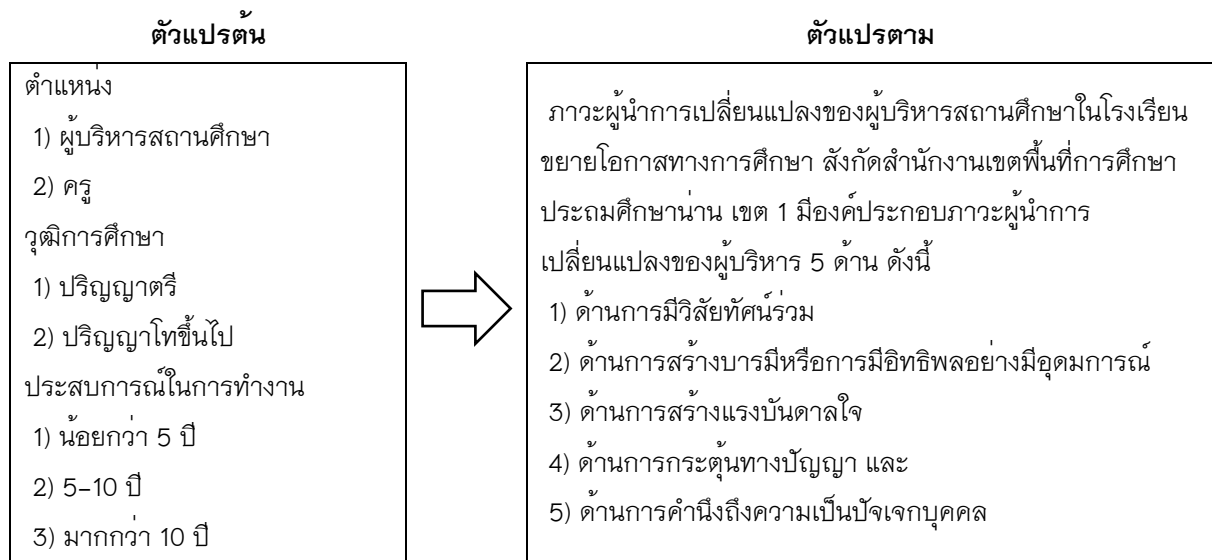
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 ตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยทั้งชาวไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรม 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในการการบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จาก 38 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 38 คน และครู 542 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 580 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน และครู 217 คน รวมทั้งสิ้น 232 คน

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert, 2017) มีจำนวน 33 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาดัชนีความสอดคล้อง กำหนด IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าทุกข้อได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตาม ขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วย Google form จำนวน 232 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 232 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาใช้ค่าสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé, 1952)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 232 คน พบว่า จำแนกตามตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูมีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 93.53 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.47 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 63.36 และมีวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาโท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.64 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.05 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.43 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 232)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.70	0.57	มาก	4
2	ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.67	0.63	มาก	5
3	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.74	0.59	มาก	3
4	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.87	0.65	มาก	2
5	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.91	0.68	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.78	0.53	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.87$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.67$)

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig.
		ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.52	0.39	3.65	0.54	6.179**	.000
2	ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.56	0.40	3.61	0.59	6.110**	.000
3	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.60	0.44	3.69	0.56	6.231**	.000
4	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.42	0.43	3.83	0.64	3.497**	.001
5	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.51	0.41	3.86	0.67	3.707**	.000
รวม		4.52	0.38	3.73	0.50	6.005**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.398	.672
		ภายในกลุ่ม	75.59	229	0.33		
		รวม	75.85	231			
2	ด้านการสร้างบารมีหรือการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.59	1.509	.223
		ภายในกลุ่ม	89.27	229	0.39		
		รวม	90.44	231			
3	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.168	.845
		ภายในกลุ่ม	81.16	229	0.35		
		รวม	81.28	231			
4	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	5.82	2	2.91	7.356**	.001
		ภายในกลุ่ม	90.54	229	0.40		
		รวม	96.36	231			
5	ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	11.02	2	5.51	13.379**	.000
		ภายในกลุ่ม	94.33	229	0.41		
		รวม	105.35	231			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.87	2	0.43	1.531	.219
		ภายในกลุ่ม	64.73	229	0.28		
		รวม	65.59	231			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.82	3.74	4.14
น้อยกว่า 5 ปี	3.82	-	0.08	-0.32
5-10 ปี	3.74	-	-	-0.40**
มากกว่า 10 ปี	4.14	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีความแตกต่าง 1 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.84	3.72	4.27
น้อยกว่า 5 ปี	3.84	-	0.12	-0.43**
5-10 ปี	3.72	-	-	-0.55**
มากกว่า 10 ปี	4.27	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี

ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563-2565 ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบทโดยรวมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร พัทธนะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอธิบายผล ได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์กว้างไกล ตระหนักรู้และเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อีกทั้งร่วมกันรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับครู และพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นด้วยวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ อัมพนศักดิ์ สิทธิ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุณรังศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 เป็นผู้ที่มิคุณลักษณะพิเศษในด้านบารมี เป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา น่าเคารพ นับถือ มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่าง จึงทำให้เป็นต้นแบบนำทางหรือโมเดลให้ผู้ที่ตามปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชีวะ ยีหะมะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ชายธารามิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ชายธารามิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นการทำงานให้เกิดการทำงานแบบเป็นทีม และเป็นผู้ที่สร้างเจตคติที่ดีมีความคิดในเชิงบวก ส่งเสริมและคาดหวังเชื่อมั่นในความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ สุนันทวิช (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล รับฟังความคิดเห็น ร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา และปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะพบอุปสรรคมากมายก็สามารถชนะอุปสรรคได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร พัฒนะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม จุสนิธิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานาน เขต 1 เป็นผู้ที่มีการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของครู และให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูให้ประสบความสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถได้อย่าง เต็มที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างบุคคลเป็นหลัก มอบหมายงานตรงกับความรู้และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สมิแจ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาด กลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา จินดาศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน มัธยมศึกษา สหวิทยาเขต 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานาน เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบและโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน โดยบทบาทของครูเป็นผู้ที่ ปฏิบัติงานในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นหลัก แต่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญใน ด้านการบริหารกิจการของโรงเรียน วางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งาน งบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ยุพิน ศิลา โคตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในศตวรรษที่ 21 สังคมชนบท อุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในศตวรรษที่ 21 สังคมชนบท อุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานาน เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วุฒิการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไม่มีผลต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนก ตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ กาญจนา อนันตศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขา สมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานาน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแนวคิดและมุมมองที่สะท้อนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ซึ่งประสบการณ์การทำงานดังกล่าว อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน การฝึก อบรม ประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสดงความคิดเห็น รวมถึงการศึกษาต่อของบุคคลในระดับที่สูงขึ้น ยังมีประสบการณ์การทำงานมากเท่าไร ประสบการณ์การทำงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยการันตีว่าบุคคลนั้นมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มูนาตียา วาบา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างตัวแบบวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน โดยการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรอันนำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วม บุคคลในองค์กรเกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม มองทิศทางในแนวเดียวกันและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความถูกต้องเป็นรูปธรรม และมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและจริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความยุติธรรม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของภารกิจของโรงเรียน
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเจตคติที่ดี สร้างขวัญและให้กำลังใจกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเสมอภาค จูงใจให้ครูเกิดความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าและความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูตระหนักรู้และเข้าใจถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวะแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ทำให้ครูได้มองเห็นปัญหา เพื่อนำมาพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยใช้ความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเชิงระบบ และส่งเสริมให้ครูรู้จักการใช้เทคโนโลยีในและนวัตกรรมในการสร้างสรรค์การทำงาน
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรสนใจเอาใจใส่ครูอย่างใกล้ชิด ความเป็นกันเอง ดูแล กำกับ และติดตามงานของครู ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครู โดยการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองหาน เขต 1
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองหาน เขต 1
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองหาน เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีอย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกขอบคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร้อยตรี เกียรติศักดิ์ วงศ์รักไทย ประธานกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนประภคินวงศ์ และนายสามารถ ดีพรหมกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนปางช้าง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองหาน เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบกลับแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้ คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาลัษยบูรพา, ชลบุรี.
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จันทิมา จินดาศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต 7 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 33. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชไมพร พัฒนะ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

- ผู้สรัดน์ ดอนสถิตย์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏปัตตานี, ปัตตานี.
- ยุพิน ศิลาคิตร. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในศตวรรษที่ 21 สังคมมณฑลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- รัฐนันท์ สุนันทวนิช. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริลักษณ์ สมิแจ่ม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลางสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจ เขต 1. (2563). แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563-2565 กลุ่มนโยบายและแผน. น่าน: ม.ป.พ.
- สุขุม จุสณิ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- อัฒนศักดิ์ ลิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อาชีวะ ยีหะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. การค้าคว่ำอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. การค้าคว่ำอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (2017). *Scaling*. New York: Routledge.
- Scheffé, H. (1952). An analysis of variance for paired comparisons. *Journal of the American Statistical Association*, 47(259), 381-400.

ประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกโรงเรียน พระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

Assessment of Teacher Potential Development Project in Active Learning Management of Phrapariyattidhamma School in Nan Province

บรรจบ จันทอง^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Banchop Chanthong^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน 2) เพื่อประเมินด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่านและ 3) เพื่อประเมินด้านผลผลิตที่เกิดขึ้นของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 124 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ สถิติค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 3) ด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

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: pwanratn.wa@up.ac.th

Abstract

The purposes of this research were: 1) To assess the inputs of the project of developing teacher potential in active learning management of Phrapariyattidham School, Nan Province 2) To assess the operational process of the project of developing teacher potential in active learning management of Phrapariyattidham School Nan Province 3) To assess the productive aspects of the teacher potential development project in the field of active learning management of Phrapariyattidham School, Nan Province. The sample were 16 schools, 124 people from school administrator and teachers of Phrapariyattidham School. Department of General Education, Nan Province. The estimation was at 5 levels with a confidence value of 0.91. The statistics for the analysis were frequency distribution, percentage, mean statistic (Mean = \bar{X}) and Standard Deviation (S.D.)

The results that: 1) the input assessment overall, it was at a high level. 2) The process assessment overall, it was at a high level. 3) The product assessment overall, it was at a high level.

Keywords: The Project Evaluation, Development of Teachers and Educational Personnel

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครูแนวใหม่ มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ มีแนวทางการปฏิบัติเพื่อผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีระบบคัดกรองคนที่เข้ามาเป็นครู มีการจูงใจคนดีคนเก่งเข้ามาเรียนครู 2) การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาย่อมมีขีดความสามารถพร้อมต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้สถานศึกษาเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนสามารถรองรับและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตาม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 การปฏิรูปการศึกษาถือเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่จะพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาการบริหารจัดการองค์การจำเป็น ต้องพิจารณาเป็นองค์รวมของความเป็นระบบ โดยให้ความสนใจกันทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อน การพัฒนาครูมีความสำคัญเพราะคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวป้อนที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะครูและผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเป็นด้านหน้าอยู่ใกล้ชิดผู้เรียนและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เด็กไทย เก่ง ดี มีความสุข เพื่อจะได้เป็นทรัพยากรที่ดีมีคุณภาพของประเทศ

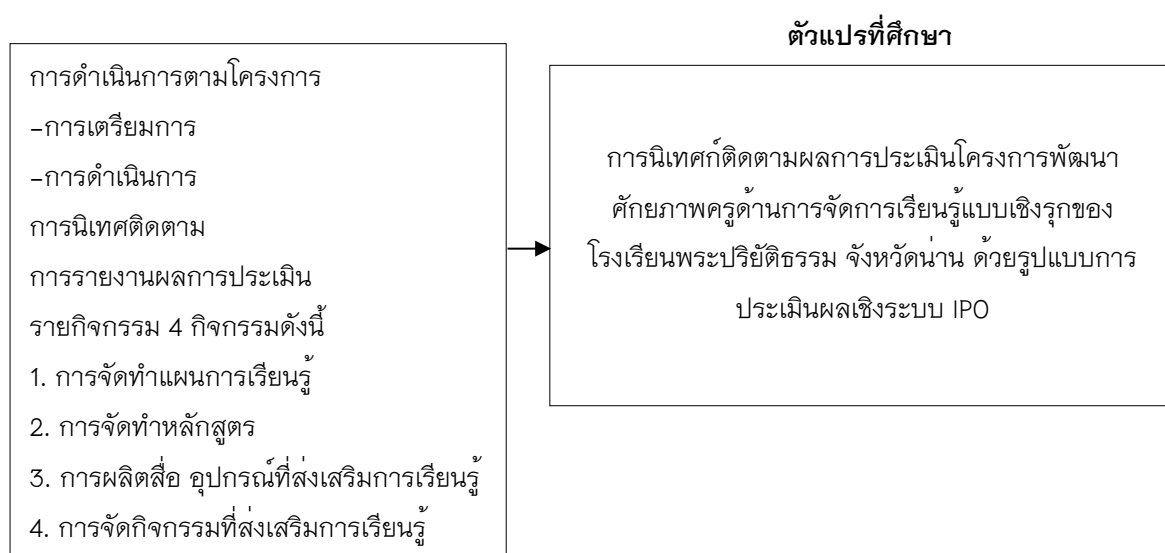
การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ทั้งต่อทางฝ่ายศาสนจักร โดยใช้หลักธรรมคำสอนแห่งพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ผู้ได้รับการอบรมมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมให้แก่พระภิกษุสามเณร โดยรับผู้ชายที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้ามาบรรพชาเป็นสามเณรการพัฒนาครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติที่ดีและเหมาะสมจึงจำเป็นนอกจากนี้สถานศึกษายังพบช่องว่างในรายงานผลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ที่ยังไม่มีรายงานและสามารถนำ

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปวางแผนและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน เพื่อนำผลมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเป็นแนวทางในการการพัฒนาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่านต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
2. เพื่อประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
3. เพื่อประเมินด้านผลผลิต (Product) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 182 รูป/คนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 124 รูป/คน โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

2.3 สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตอบ วัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน 3) ด้านผลที่เกิด

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาจากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย นางนันทิภรณ์ จันทะพรหมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 นายไชยยศ คำสังวาลย์ ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 นางเรณู หมั่นพรหมแสน ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอเพื่อขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุแช่แห้ง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากร ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3.3 ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 124 ฉบับ โดยการแจกผ่านผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน

3.4 ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 ฉบับ ได้รับคืน 100 เปอร์เซ็นต์

3.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

4.3 สังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วทำผลมาประมวล

ผลการศึกษา

จากการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมิน โครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การประเมินปัจจัยนำเข้า	3.94	0.50	มาก	2
2. การประเมินกระบวนการดำเนินงาน	4.02	0.53	มาก	1
3. การประเมินด้านผลผลิต	3.92	0.51	มาก	3
ผลรวม	3.92	0.51	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินกระบวนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .53) รองลงมา คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .50) ตามลำดับ ส่วนการประเมินด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .51)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินกระบวนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ ส่วนการประเมินด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

1. ด้านปัจจัยปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4 วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม และ ข้อที่ 6 วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจนตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 1 วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 9 โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 8 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 13 โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 12 โครงการจัดวัสดุลงทะเลเบียนการเข้าร่วม

ฝึกอบรมอย่างเพียงพอ และ ข้อที่ 10 สถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 11 โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ 16 สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (classroom) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 19 สถานฝึกอบรมมีแสงสว่างเพียงพอ และ ข้อที่ 14 สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (info) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 18 สถานฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าข้อที่ 12 สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 5 มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุก ระยะ และข้อที่ 3 มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 8 มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

3.1 ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และ ข้อที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.2 ด้านเทคนิควิธี มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ 6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ข้อที่ 11 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 10 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.3 ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ 13 ครูและบุคลากรทางการศึกษารักความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 17 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน และ ข้อที่ 15 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุภาพอ่อนน้อมแก่ผู้เรียน ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 18 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญของการวิจัยโดยละเอียดดังนี้

1. จากผลการวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุกระยะ และ มีการ

กำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร บุญมี (2563) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความสามารถด้านการสื่อสารเจรจา และนำเสนอในที่สาธารณะพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนและชุมชน บริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม นำทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา และเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาเนื่องมาจากทักษะในบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการแบบเปิดกว้าง ให้อิสระในการทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน ประยุกต์การบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น ทักษะการบริหารจัดการจึงช่วยให้ผู้บริหารมีกระบวนการในการทำงาน หรือปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. จากผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านบุคลากร วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม และ วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน ด้านงบประมาณ โครงการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอและสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ โครงการจัดวัสดุลงทะเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ สถานศึกษามีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอและด้านบริหารจัดการ สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (classroom) สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ และ สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กล่าวถึง หน้าที่ของสถานศึกษาตามการบริหารงานด้านวิชาการ ที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการ บริหารและการจัดการ และสอดคล้องกับ เบญจภรณ์ รัญระนา (2560) ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ข้อข่ายงานวิชาการครูต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาควรหลอมรวมหลักสูตรตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการกับบริบทของชุมชน จัดการนิเทศภายในหลากหลายรูปแบบ และการวิจัย เพื่อพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

3. จากการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน ด้านเทคนิควิธี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง ด้าน

คุณลักษณะ ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษารักษาความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุภาพระอาณามัยแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิต ฤทธิจิรญญ และคณะ (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) วัตถุประสงค์สำคัญของการดำเนินงานเพื่อให้ได้การพัฒนา เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงาน และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ในหน่วยงานของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย "การศึกษาดูงาน" เป็นการศึกษาออกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่อาศัยอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. การประเมินปัจจัยปัจจัยนำเข้า
 - 1.1 ด้านบุคลากร วิทยากรควรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม
 - 1.2 ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ
 - 1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม
 - 1.4 ด้านบริหารจัดการ สถานที่อบรมมีความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรม
2. การประเมินกระบวนการดำเนินงาน สถานศึกษาควรมีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการที่ชัดเจน
3. การประเมินผลผลิต
 - 3.1 ด้านความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอนให้ครอบคลุมและหลากหลาย
 - 3.2 ด้านเทคนิควิธี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
 - 3.3 ด้านคุณลักษณะ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
2. ควรเปรียบเทียบความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกองที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย นางนันทวิภรณ์ จันตะพรมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 นายไชยยศ คำสังวาลย์ ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 และนางเรณู หมิ่นพรมแสน ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำงานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- เบญจภรณ์ รัญระนา. (2560). องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 7(2), 97–107.
- พิชิต ฤทธิจรัญ และคณะ. (2555). การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. การวิจัยทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วรภาพร บุญมี. (2563). *สื่อการสอนกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: บัค พอยท์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วย "การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน"(พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วย "การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน" (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- Cronbach, L. J. (1990). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3), 202–204.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1

Emotional Intelligence of school administrators under the office of Phayao
primary education service area 1

ปฐมวิทย์ วิธิรวัต^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Pathomwit Witirawat^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 646 คน และ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 ค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง

2. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน วุฒิการศึกษาและระดับของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, 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: jonconstandtime@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the emotional intelligence level of school administrators. and compare the level of emotional intelligence of school administrators Under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience. Educational qualification and size of the school. The population in this study was school teachers. Under the Office of Phayao Elementary Education Service Area 1, Academic Year 2021, a total of 646 people and samples were obtained by using the Craigsie and Morgan sample comparison tables and randomly assigned by stratified random sampling. The size of the educational institution was used as a class to randomly select a sample of 242 people. The confidence value of the whole issue was 0.981, the content validity was equal to 1.00 for all items. The data were analyzed by using basic statistics such as percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing statistics were t-test, one-way analysis of variance. and the double mean test using the Chefe's method. The results showed that

1. Emotional Intelligence of Executives Overall, it's at a high level. Sorted from most to least is the aspect of self-motivation. The perception of the feelings of others Social skills Self-awareness and self-control

2. Comparison of emotional intelligence of school administrators classified by work experience. There was no difference in educational qualification and level of educational institutions at the statistical significance of .05.

Keywords: Emotional intelligence, School Administrators

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกันเพื่อใช้เป็นแรงผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว เป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มีการจำแนกประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรคน ในด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นที่ 4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายและกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในยุทธศาสตร์ที่ 6 เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายในข้อที่ 6.3 คือ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และเป้าหมายข้อ 6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ในการขับเคลื่อนงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2564-2565 ในวิสัยทัศน์ “เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง” นโยบายที่ 5 โรงเรียนคุณภาพชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชนและโรงเรียน Stand Alone ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับโรงเรียนเครือข่ายที่อยู่ใกล้เคียงมาเรียนได้ ซึ่งมีการดำเนินงานโดยใช้ 5H Model คือ Head, Heart, Hand, Health, Happiness โดย Happiness หมายถึงเป็นการบริการที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึก “โรงเรียนเป็นบ้านหลังที่ 2” ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับชุมชน จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์สูง เพื่อให้การบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่สำคัญเกี่ยวกับการการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ดังนั้น ต้องพร้อมไปด้วยความรู้และความสามารถ ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ สมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสมรรถนะทั้งหมดนี้จะเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความรู้ความสามารถเบื้องต้นของการเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เป็นความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร นำไปสู่การจัดการศึกษาและการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพได้ (ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2561, หน้า 3) เมื่อผู้บริหารสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งได้แล้ว หน้าที่สำคัญก็คือ การบริหารการศึกษาจะต้องบริหารงานทั้ง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารบุคคล ซึ่งในแต่ละกลุ่มงานก็มีความแตกต่างกัน ในเรื่องงานและการประสานงาน หากผู้บริหารสามารถบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มเป็นไปได้ดี สามารถนำพาให้คุณภาพของสถานศึกษาเกิดการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคล ที่เป็นปัจจัยหรือตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการปฏิบัติการในองค์กร หากมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง จะทำให้เป้าหมายในการทำงานขององค์กรนั้นประสบผลสำเร็จได้ (จารุวรรณ แป้นแจ้, 2559, หน้า 11) ทั้งระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการปฏิบัติงานของคณะครูสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา เกิดความภาคภูมิใจทั้งในตัวผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนในสถานศึกษา ทั้งนี้เบื้องหลังความสำเร็จเหล่านั้นก็ไม่ได้เกิดจากเฉพาะการมีความรู้ความสามารถของผู้บริหารเพียงเท่านั้น แต่ต้องเกิดจากการนำความรู้ความสามารถเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเหมาะสมกับเวลาด้วย หรือที่เรียกว่า กาลเทศะ (กนกพร โพธิมณี, 2562, หน้า 2)

ผู้บริหารที่เก่งในเรื่องของวิชาการหรือหลักการ ทฤษฎี ไม่ได้การันตีว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในการบริหารได้ (กนกพร โพธิมณี, 2562, หน้า 2) นอกจากความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารแล้ว ผู้บริหารยังต้องพัฒนาทักษะและความสามารถอื่นควบคู่ไปด้วย คือ การมีภาวะผู้นำ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น การมีภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถพัฒนาได้โดยใช้ความพยายามและการฝึกฝน ในการทำงานที่ยากหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีจำนวนมาก ภาวะผู้นำที่ใช้ก็ต้องมีสูงตามไปด้วย (กุหลาบ ปุริสาร, 2561, หน้า 2) นอกจากภาวะผู้นำแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้อง มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี เพื่อเป็นทักษะในการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ จะช่วยให้บริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รู้จักใช้ทรัพยากรบุคคล โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ตนเองต้องการได้ โดยงานที่เกิดขึ้นเกิดจากความรัก ความสามัคคีกันขององค์กร จนทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจ (กนกพร โพธิมณี, 2562, หน้า 2)

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง มีความคิดเชิงบวกและมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถเข้าอกเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น มีความตั้งใจ มีเหตุผล มีสติ ควบคุมตนเองได้ สามารถรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ ความดี ความเก่งและความสุข ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ คนที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์มากกว่าคนอื่น จึงมักประสบกับความสำเร็จในชีวิต ทำให้การดำเนินชีวิตถูกเติมเต็มด้วยความสุขและความเข้าใจในตัวเองและผู้อื่น สามารถปรับปรุงแก้ไขทักษะในการทำงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความรักและความเข้าใจให้แก่บุคคลใกล้ชิด สร้างบุคคลให้มีคุณภาพและช่วยในการเตรียมพร้อมสำหรับความเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตได้ต่อไป (กรมสุขภาพจิต, 2543, หน้า 2-3) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องรู้จักใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ร่วมมือกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน การมองโลกเชิงบวก การควบคุมอารมณ์ (กนกพร โพธิมณี, 2562, หน้า 2) เพราะว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อถือ สร้างศรัทธาของบุคลากรและสังคม จึงจำเป็นต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบ มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้พัฒนาและก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ผู้ศึกษาจึงได้ตัดสินใจที่จะทำการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรับรู้และนำข้อมูลไปเป็นแนวทางพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

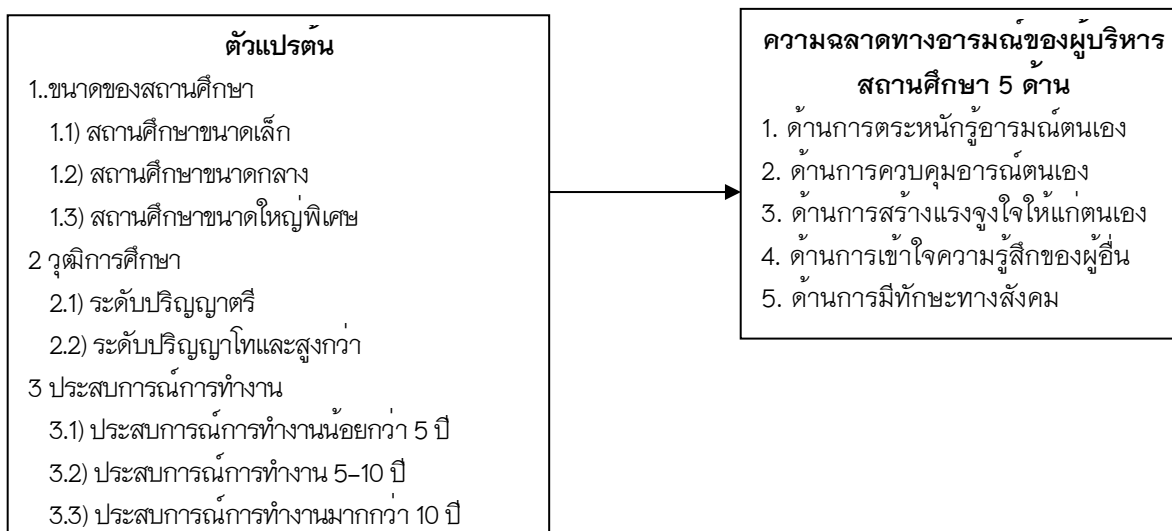
1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมมุติฐาน

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 646 คน จำนวน 83 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน สรวิชัย สุทธิพิบูลย์ชัย, 2559) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและได้ทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
2. สร้างแบบสอบถามตามแบบที่ได้ศึกษามาแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์สำหรับการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ
3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำ จากนั้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's) โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.981
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ในตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่และร้อยละ

2. ในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ John (1983, อ้างถึงใน จารุวรรณ แป้นแจ้, 2559) แปลผลค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test และขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบตาราง

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

รายการ	(n = 242)	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	65	26.9
ประสบการณ์ 5-10 ปี	77	31.8
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี	100	41.3
รวม	242	100.0
2. วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	127	52.5
ระดับปริญญาโทและสูงกว่า	115	47.5
รวม	242	100.0
3. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	104	43.0
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)	94	38.8
ขนาดใหญ่พิเศษ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป)	44	18.2
รวม	242	100.0

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ระดับปริญญาโทและสูงกว่า จำนวน 115

คิดเป็นร้อยละ 47.5 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 242			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.21	0.54	4	มาก
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.20	0.62	5	มาก
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.26	0.56	1	มาก
4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	4.24	0.56	2	มาก
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	4.23	0.58	3	มาก
รวม	4.23	0.57		มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.21$) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง

ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	n = 242			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้บริหารเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ รู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้	4.09	0.94	6	มาก
2. ผู้บริหารรู้จักศักยภาพความสามารถของตนเอง	4.23	0.71	3	มาก
3. ผู้บริหารสามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้	4.26	0.73	1	มาก
4. ผู้บริหารรู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี	4.22	0.75	4	มาก
5. ผู้บริหารรู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง	4.25	0.74	2	มาก
6. ผู้บริหารรู้จักต้นเหตุที่มาของอารมณ์ตนเอง	4.20	0.79	5	มาก
รวม	4.21	0.54		มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ผู้บริหารรู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร เมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ รู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้ ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับปีที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	n = 242			
	\bar{X}	S.D.	อันดับปีที่	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อประสบกับ เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	4.18	0.81	5	มาก
2. ผู้บริหารรู้จักปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	4.23	0.76	3	มาก
3. ผู้บริหารมีการจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.80	4	มาก
4. ผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมขณะประสบเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	4.17	0.82	6	มาก
5. ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่ง ต่างๆ	4.26	0.73	2	มาก
6. ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์	4.10	0.83	7	มาก
7. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ ต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.27	0.74	1	มาก
รวม	4.20	0.62		มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่ เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับปีที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	n = 242			
	\bar{X}	S.D.	อันดับปีที่	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค	4.22	0.74	6	มาก
2. ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน	4.32	0.70	1	มาก
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปถึงเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	4.26	0.71	3	มาก
4. ผู้บริหารมักแสวงหาโอกาสที่ดี มีประโยชน์ต่อหน้าที่การงานเสมอ	4.25	0.76	4	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	n = 242			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
5. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	4.23	0.72	5	มาก
6. ผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.31	0.69	2	มาก
รวม	4.26	0.56		มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	n = 242			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง	4.14	0.77	6	มาก
2. ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ	4.27	0.70	2	มาก
3. เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอ	4.29	0.66	1	มาก
4. ผู้บริหารมีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ	4.23	0.73	5	มาก
5. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	4.25	0.70	3	มาก
6. ผู้บริหารเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	4.24	0.70	4	มาก
7. ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้อื่นได้เหมาะสมกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น	4.25	0.72	3	มาก
8. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร	4.29	0.71	1	มาก
รวม	4.24	0.56		มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอและ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย

เท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ($\bar{X} = 4.27$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีทักษะทางสังคม	n = 242			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้บริหารมักสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ	4.24	0.69	4	มาก
2. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	4.25	0.73	3	มาก
3. เมื่อบุคลากรประสบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ผู้บริหารจะเสียสละเวลาให้บุคลากรเข้าปรึกษาหรือช่วยหาข้อยุติ โกล่เกลี่ยเสมอ	4.21	0.72	5	มาก
4. ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกทางการกระทำในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	4.21	0.73	5	มาก
5. ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ	4.19	0.75	6	มาก
6. ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชย หรือกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมแก่โอกาสและสถานการณ์	4.21	0.74	5	มาก
7. ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	4.28	0.69	1	มาก
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี	4.26	0.71	2	มาก
รวม	4.23	0.58		มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 4.26$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ ($\bar{X} = 4.19$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้ รองมาคือ ผู้บริหารรู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ รู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้

1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์

1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิธจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค

1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อบุคคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอและ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคคลากร รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยสังเกตสีหน้า แววตาดู น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง

1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลากรให้คล้อยตามสิ่งๆที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ

2. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะทางความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐาน ส่งผลให้มีความคิดและบุคลิกที่แสดงออกมา ทำให้เมื่อได้เข้ามาทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาแล้วทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่สมควร รวมไปถึงขั้นตอนการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ต้องมีความสามารถ สมรรถนะและคุณสมบัติตามเกณฑ์ ซึ่งคุณลักษณะการมีความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร เพราะนอกจากสติปัญญาและความรู้แล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ก็ถือว่าเป็นคุณสมบัติหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์ในตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 40) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญนิกร คำกองแก้วและอนงค์ สระบัว (2562, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ตาม ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การมีอาชีพ โดยมิเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยและสืบสวนข้อเท็จจริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1, 2564, หน้า 78) จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี หรือที่เรียกว่าเป็นผู้บริหารใหม่ ได้รับการพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เพื่อนำไปพัฒนาและปรับใช้กับหน้าที่การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 5-10 และ 10 ปี ขึ้นไป จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองทั้งในเรื่องสมรรถนะ ความรู้และความฉลาดทางอารมณ์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน จึงทำให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ได้รับการปลูกฝังจนเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารสถานศึกษาเพื่อเกิดความสำเร็จเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 46) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยา จันทพันธ์ (2558, หน้า 72) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่ออาชีพผู้บริหารที่ควรมีและควรพัฒนา เพื่อให้มีชีวิตในการทำงานที่มีคุณภาพ สามารถบริหารคนให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร และคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการกระทำนั้นคือการมีความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารจำเป็นต้อง มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี เพื่อเป็นทักษะในการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ จะช่วยให้บริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รู้จักการใช้ทรัพยากรบุคคล การครองใจคน โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ตนเองต้องการได้ โดยงานที่เกิดขึ้นเกิดจากความรัก ความสามัคคีกันของบุคคลในองค์กร จนทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจ ความฉลาดทางอารมณ์นอกจากสามารถช่วยในการทำงานแล้ว ยังทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความคิด ทักษะคิด และความสามารถในการเข้าใจในจิตใจ รวมถึงการสื่อสารกับบุคคลอื่น ถ้าหากมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแล้วก็จะลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานลง ทำให้มีโอกาสที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 2) ทั้งนี้ ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาชั้นต่ำอยู่ในระดับปริญญาตรีทุกคน มีความรู้พื้นฐาน ได้รับการเรียนรู้และศึกษาทางด้านจิตวิทยาการบริหารนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพและการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้ และความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะที่สามารถฝึกฝน ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้และสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิตซึ่งสอดคล้องกับหนังสือของกรมสุขภาพจิต (2558, หน้า 9) สามารถเริ่มต้นและฝึกได้ในทุกช่วงชีวิตและทุกช่วงระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษอร ฝักวาจา (2558, หน้า 79) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 นั้น มีการแบ่งกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน จำแนกตามเขตอำเภอ จึงทำให้โรงเรียนในแต่ละกลุ่มมีความหลากหลายทั้ง โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ รวมไปถึงโรงเรียนขยายโอกาสด้วย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ทักษะและทัศนคติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสำเร็จและได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากต้นสังกัด โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี (2563-2565) ในนโยบายที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ดังนี้ 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการสู่การปฏิบัติโดยโครงการ เช่น โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับแผนกลยุทธ์นำไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการสู่การปฏิบัติโดยโครงการ เช่น โครงการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดำเนินการสู่การปฏิบัติโดยโครงการ เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1, 2564, หน้า 86-91) ด้วยกลยุทธ์ดังกล่าว ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 ได้รับการสนับสนุนให้มีการติดต่อ ประสานงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนรู้ให้มีความเป็นปัจจุบัน

พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะภูมิปัญญาของตัวเองไปพร้อมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, หน้า 85) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลิขบุรี พบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลิขบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิ มณี (2562, หน้า 48) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จึงควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง เพื่อให้มีทักษะทางการแสดงออกอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์

2. จากการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จึงควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง รู้ความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกของตนเองอยู่เสมอ เพื่อสามารถคัดกรอง เลือกรูที่จะแสดงออกอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองเพื่อเลือกให้เกิดความปกติสุขภายในจิตใจได้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้าฝน กันมา ที่ปรึกษาการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุญาติในการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2558). **ฝึกคิด แก้ไขปัญหา พัฒนา EQ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กนกพร โพธิมณี. (2562). **การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- กุหลาบ ปุริสาร. (2561). **แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 8(1), 1-9
- จารุวรรณ แป้นแจ้. (2559). **ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ทักษอร ผีควาจา. (2558). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธันส์สรณ์ พลอยทับทิม และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2560). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 6(2). 59-72.
- ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- บุญนิกร คำกองแก้ว และอนงค์ สระบัว. (2562). **ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2(1), 38-54.
- วิริยา จันทพันธ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan**. งานนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย. (2559). **อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีต่อคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1. (2564). **แนวดำเนินการขับเคลื่อนงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ประจำปี 2564 - 2565** สู่การปฏิบัติ. พะเยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ฉบับทบทวน พ.ศ.2564**. พะเยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1.

การประเมินโครงการจัดกิจกรรมผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยพะเยา Assessment Of Teacher Production Projects For Local Development School Of Education University Of Phayao

ปวันรัตน์ วังมา* และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Pawanrat Wangma^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินบริบทของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น 2) เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้าโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น 3) เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ 4) เพื่อประเมินผลผลิตโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการประเมินผลงานนิสิตครูคืนถิ่น อาจารย์ผู้สอนและบุคลากร นิสิตในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งสิ้นจำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า การประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ผลการประเมินด้านบริบท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การประเมินด้านกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 4) ผลการประเมินด้านผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were 1) to assess the context evaluation of the teacher production projects for local development school of education University of Phayao. 2) to assess the input evaluation of the teacher production projects for local development school of Education University of Phayao. 3) to assess the process evaluation of the teacher production projects for local development school of Education University of Phayao. 4) to assess the output evaluation of the teacher production projects for local development school of Education University of Phayao, totaling 136 people. The estimation was at 5 levels with a confidence value of 0.89. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, and Standard Deviation (S.D.) The results that: 1) the context assessment overall, it was at a

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: pwanratn.wa@up.ac.th

high level. 2) the input assessment overall, it was at a high level. 3) The process assessment overall, it was at a high level. 4) The product assessment overall, it was at a high level.

Keywords: The Project Evaluation, Development School of Education

บทนำ

ครู เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ครูคือ บุคลากรซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีข้อค้นพบที่สำคัญจากผลการศึกษาระบบโรงเรียนคุณภาพชั้นนำระดับโลกของบริษัทแมคคินเซย์ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับโรงเรียน คือ “คุณภาพของครูผู้สอน” การที่โรงเรียนมีคุณภาพระดับโลกมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การคัดคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู 2) การพัฒนาให้ครูเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพและ 3) การประกันระบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีสำหรับนักเรียนทุกคน (Barber, 2008) ดังนั้น บทสรุปสำคัญ คือ การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จถ้าไม่มีการปฏิรูปครูและคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครู

คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559 โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2559-2572) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ามาเป็นครู เข้ารับการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วบัณฑิตครูจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) และกรุงเทพมหานคร (กทม.) ซึ่งโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ามาศึกษาวิชาชีพครู ในสถาบันฝ่ายผลิตที่มีคุณภาพ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภูมิลำเนาของตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายดำเนินการระหว่าง ปี พ.ศ. 2559-2570 เพื่อส่งมอบครูใหม่ที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรผู้ใช้ครู จำนวน 47,390 คน โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจึงเป็นการลงทุนจากทางภาครัฐ ที่มุ่งหวังว่าโครงการดังกล่าว จะเป็นโครงการนำร่องในการปฏิรูประบบการผลิตครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างครูคุณภาพสูง ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ของเด็กไทยให้ได้มาตรฐานสากล โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่ คะแนนผลสอบ O-NET และ PISA ที่เพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 และรองรับประเทศไทย 4.0 จึงมีความคาดหวังว่าครูเหล่านี้จะเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาของประเทศที่จะเห็นผลได้อย่างชัดเจน

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นสถาบันที่ผลิตครูให้จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยพะเยา โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7(3) มาตรา 8 และมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2556 เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2556 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป ปัจจุบันวิทยาลัยการศึกษา รับผิดชอบการบริหารจัดการหลักสูตรปริญญาเอก 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรปริญญาโท 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน หลักสูตรปริญญาตรี 1 หลักสูตร ได้แก่

หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษามี 8 แขนงวิชา จัดการศึกษาควบระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา กับหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต 5 แขนงวิชา (คณิตศาสตร์ เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ และพลศึกษา) และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต 3 แขนงวิชา (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา) บนพื้นฐานวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย คือ ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพที่เป็นสากล ซึ่งวิทยาลัยการศึกษาได้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษา นำความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ งานวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาชุมชน (Professional-Community Engagement) เพื่อให้วิทยาลัยเป็นที่พึ่งของชุมชน และสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนอย่างแท้จริง ฉะนั้นวิทยาลัยการศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่นิสิตครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างสมรรถนะให้แก่นิสิต ในแต่ละด้านอย่างมีคุณภาพ จากหลักการและแนวคิดในการพัฒนานิสิตครูของโครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่ให้สถาบันผลิตครูและเครือข่ายสถาบันฝ่ายผลิตครูเชิงพื้นที่ได้ร่วมมือในรูปแบบของเครือข่ายในแต่ละภูมิภาคโดยร่วมกันกำหนดวิธีการในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานิสิตครูของโครงการตลอดระยะเวลาการศึกษาในสถาบันผลิตครู เป็นเวลา 5 ปี ดังนั้น เพื่อให้เกิดการสร้างครูคุณภาพสูง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาของประเทศที่จะเห็นผลได้อย่างชัดเจน และยั่งยืนวิทยาลัยการศึกษาจึงเข้าร่วมโครงการและดำเนินโครงการมาเป็นเวลา 3 ปี

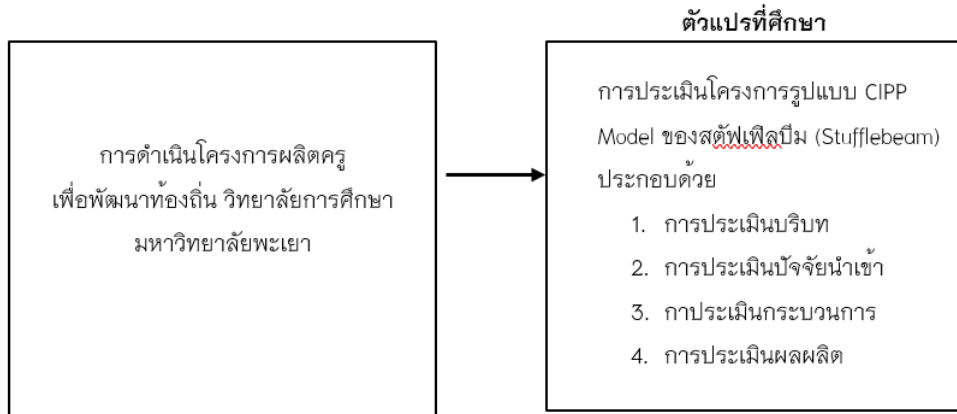
ดังนั้น ผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับพัฒนาการดำเนินการต่อไป จึงเล็งเห็นความสำคัญ ของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการประเมินโครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น จึงสนใจที่จะทำการพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อประเมินด้านบริบทของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้าโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. เพื่อประเมินด้านกระบวนการของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
4. เพื่อประเมินด้านผลผลิตโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหา แนวคิด ขอบข่ายและภารกิจโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ผู้วิจัยได้สรุปและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้วิจัยใช้รูปแบบซีบีพี (CIPP Model) ได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการประเมินผลงานนิสิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น 10 คน อาจารย์ผู้สอนและบุคลากรดูแลนิสิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น 10 คน นิสิตในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 181 คน รวมจำนวน 201 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการประเมินผลงานนิสิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น อาจารย์ผู้สอน นิสิตในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 136 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง นิสิตในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นิสิตฯ รหัส 58	34	23
นิสิตฯ รหัส 59	36	24
นิสิตฯ รหัส 60	20	15
นิสิตฯ รหัส 61	91	65
อาจารย์ผู้สอนและบุคลากรดูแลนิสิตฯ	10	6
คณะกรรมการประเมินผลงานนิสิตฯ	10	6
รวม	201	136

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้วิจัยใช้รูปแบบซีบีพี (CIPP Model) โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการรูปแบบซิปป์ (CIPP Model) เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การศึกษาการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอลงหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลงานวิจัย จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. นำแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 ชุด โดยใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ ช่วงระหว่างวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565-20 กุมภาพันธ์ 2565

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่ง Link แบบสอบถามผ่าน Google Form

4. แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำข้อมูลจากแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการผลิตครูพัฒนาครูโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต วิเคราะห์โดยการหาเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติ ใช้วิธีจำแนกโดยนำค่าเฉลี่ย ของคะแนนที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามไปเทียบกับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ มาแปลผล

ตามเกณฑ์ ของ เบลท์และคาน ในการตัดสินผลการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาครูโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา กำหนดค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ผ่านการประเมิน

ผลการศึกษา

ผลการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวม

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านบริบท (Context Evaluation)	4.01	.69	มาก	4
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	4.03	.74	มาก	3
3. ด้านกระบวนการ (Process Evaluation)	4.07	.62	มาก	1
4. ด้านผลผลิต (Product Evaluation)	4.05	.61	มาก	2
ผลรวม	4.04	.54	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .54) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .62) รองลงมา คือ ด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .61) และ ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบริบท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .69)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การดำเนินงาน โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) รองลงมา คือ ด้านผลผลิต (Product Evaluation) และ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบริบท (Context Evaluation) โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านบริบท (Context Evaluation) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่อง โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมีเป้าหมายที่สามารถคัดเลือกนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการไปพัฒนาการศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องหลักการและเหตุผลของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายการผลิตครูของรัฐบาล และเรื่องโครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาคุณภาพครูแห่งประเทศไทย ตามลำดับ ส่วนเรื่องหลักการและเหตุผลของโครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

1.2.1 งานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องรัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ เรื่องรัฐบาลสนับสนุนงบประมาณ ในการ

จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพียงพอ และเรื่องรัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนเรื่อง รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.2 งานอาจารย์ผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องอาจารย์ มีความเหมาะสมในการเป็นต้นแบบครูที่ดีของนิสิตครูในโครงการผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องวิทยาลัยการศึกษานับสนุนอาจารย์ผู้สอนมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน สำหรับนิสิตในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ เรื่องอาจารย์ผู้สอนนิสิตครูในโครงการผลิตครูมีความรู้ความ เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามลำดับ ส่วนเรื่องวิทยาลัยการศึกษา คัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการตรงตามความเหมาะสมด้านคุณวุฒิของอาจารย์ผู้สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.3 งานหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องวิทยาลัยการศึกษา มีโครงสร้างพื้นฐานทั่วไปที่เรียนมีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานครูในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องวิทยาลัยการศึกษากำหนดรายวิชาที่ครูที่สามารถประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้และ เรื่องวิทยาลัยการศึกษามีโครงสร้างเนื้อหาวิชาเอกสามารถสร้างเสริมทักษะความรู้ เฉพาะสาขาของนิสิตครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามลำดับ ส่วน เรื่องวิทยาลัยการศึกษามีโครงสร้างของหลักสูตรครอบคลุมคุณสมบัติทุกด้านในการเป็นครูที่ดีตามเป้าหมายของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนา ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.4 งานสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่อง วิทยาลัยการศึกษามีการจัดการสถานศึกษาสำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิตครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนา ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือเรื่องวิทยาลัยการศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมวิชาการสำหรับนิสิต ในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ เรื่องวิทยาลัยการศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีคุณภาพ สำหรับนิสิตครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามลำดับ ส่วน เรื่องวิทยาลัยการศึกษามีการบริการวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิตอย่างเพียงพอเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องมีการกำหนดกลไกวิธีการบริหารโครงการโดยนิสิตมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เรื่องมีการ ให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและ และเรื่องอาจารย์ ผู้สอนในโครงการมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนเรื่องอาจารย์ผู้สอนในโครงการมีความ ยุติธรรมในการประเมินผลการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านผลผลิต (Product Evaluation) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อและ รายงานพบว่า

1.4.1 เรื่องคุณลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องนิสิตมีทักษะด้าน ภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องนิสิตออกแบบและการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะวิทยาการคำนวณ (Computing Science) และ เรื่องนิสิตมีเป็นแบบอย่างความเป็นครูให้บุคคลรอบข้าง ตามลำดับ ส่วน เรื่องนิสิตออกแบบ การจัดการเรียนรู้แบบ CLIL ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4.2 เรื่องการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องนิสิตดำเนินการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้ในชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือเรื่องนิสิตเป็นผู้นำในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ เรื่องนิสิตแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชน ตามลำดับ ส่วน เรื่องนิสิตมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4.3 เรื่องอัตลักษณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรื่องวิทยาลัยการศึกษา จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องนิสิต มีความเข้าใจในสภาพบริบทพื้นที่ในจังหวัดพะเยา และ เรื่องนิสิตมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ตามลำดับ ส่วนเรื่องนิสิต มีความเข้าใจในสภาพการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

1.1 จากผลการวิจัยการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยการศึกษามีการกำหนดกลไกวิธีการบริหารโครงการโดยนิสิตมีส่วนร่วม มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสาร และประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และ อาจารย์ผู้สอนในโครงการมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ภายใต้การนำของประยุทธ์ จันทร์โอชา (2558) ได้กล่าวว่า นโยบายเกี่ยวกับการผลิตครู ข้อ 4.6 พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ โพธิ์ภักดี (2561) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการดำเนินงาน 1) ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมโครงการ การคัดเลือกคนที่อยู่ในปีที่ 4 เข้าร่วมโครงการถึงแม้จะมีผลดีที่ได้คนดีคนเก่งมาเป็นครูในโรงเรียน แต่ในโอกาสต่อไปควรเลือกจากผู้ที่เรียนปีที่ 1 หรือชั้นมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีจิตอาสา ใจรักอาชีพครูเข้ามาศึกษาในโครงการ ส่วนการใช้ผลภาษาอังกฤษมาใช้ประกอบด้วยนั้น ทำให้เกิดความเครียด 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการเรียนการสอน นอกจากนั้นควรไปเรียนกับอาจารย์หรือผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้นและมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างหลากหลาย 3) ด้านการประเมินเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เห็นด้วยกับการบรรจุตามภูมิลำเนา จะได้ไม่ต้องย้ายที่ทำงาน เพราะจะกระทบต่อผู้เรียน แต่การใช้ภาษาอังกฤษมาประกอบการบรรจุแต่งตั้งทำให้คนดีคนเก่งด้านอื่น ๆ ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ จึงควรมีการทบทวนให้เหมาะสม 4) ด้านการนิเทศ และติดตามผลการปฏิบัติงาน ทางโรงเรียนได้จัดครูนิเทศภายในโรงเรียน อย่างไรก็ตามหากมีการเพิ่มพูนประสบการณ์จากการไปดูงานโรงเรียนต้นแบบหรือครูต้นแบบ จะได้พัฒนาตนเองและสร้างแรงบันดาลใจมากยิ่งขึ้น และควรจัดประชุมและเปลี่ยนเรียนรู้อะหว่างครูตามโครงการนอกจากนี้

1.2 จากผลการวิจัยการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าด้านผลผลิต (Product Evaluation) มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสองที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านคุณลักษณะ นิสิตมีทักษะด้านภาษาไทย นิสิตออกแบบและการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะวิทยาการคำนวณ (Computing Science) นิสิตมีเป็นแบบอย่างความเป็นครูให้บุคคลรอบข้าง ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน นิสิตดำเนินการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้ในชุมชน นิสิตเป็นผู้นำในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา นิสิตแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชน ด้านอัตลักษณ์ วิทยาลัยการศึกษากิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีนิสิตมีความเข้าใจในสภาพบริบทพื้นที่ในจังหวัดพะเยา และ นิสิตมีความภาคภูมิใจ

ในวิชาชีพครู ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่มุ่งหวังให้ครูพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพเทียบเท่านานาชาติ โดยหน้าที่สำคัญคือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้อบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุขครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีข้อค้นพบที่สำคัญจากผลการศึกษาระบบโรงเรียนคุณภาพชั้นนำระดับโลกของบริษัทแมคคินเซย์ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับโรงเรียนคือ "คุณภาพของครูผู้สอน" การที่โรงเรียนมีคุณภาพระดับโลกมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การคัดคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู 2) การพัฒนาให้ครูเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพและ 3) การประกันระบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีสำหรับนักเรียนทุกคน ดังนั้นบทสรุปสำคัญ คือ การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จ ถ้าไม่มีการปฏิรูปครูและคุณภาพการศึกษา ขึ้นอยู่กับคุณภาพครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนคิด มะเสนะ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยประยุกต์ใช้รูปแบบ CIPP Model กรณีศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยประยุกต์ใช้รูปแบบ CIPP Model กรณีศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการโครงการพบว่า (2.1) ด้านสภาวะแวดล้อม ปัญหา พบว่าในการดำเนินการจัดกิจกรรมกระชั้นชิดเกินไปควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าหรือควรให้นักศึกษาได้เตรียมตัวก่อน และในการดำเนินการจัดกิจกรรมในช่วงเปิดภาคเรียนใหม่ (2.2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ปัญหา พบว่า ในบางกลุ่มมีนักศึกษาสาขาเดียวกันมาก ควรจัดให้นิสิต นักศึกษาหลากหลายสาขาเพื่อจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหลายสาขามากขึ้น (2.3) ด้านกระบวนการ ปัญหา พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในแต่ละฐานมีความซ้ำซ้อนกันในบางเรื่องทำให้ไม่น่าสนใจ ควรมีการกำหนดกิจกรรมในแต่ละฐานให้ชัดเจน และกำหนดระยะเวลาให้มีความกระชับ (2.4) ด้านผลผลิต ปัญหา พบว่า ระยะเวลาในการเข้าไปศึกษาเรียนรู้กับวิทยากรครูดีเด่นสั้นเกินไป ควรกำหนดระยะเวลาให้มากขึ้นและมีโอกาสในการร่วมเรียนรู้และแลกเปลี่ยนมากขึ้น นอกจากนี้

1.3 จากผลการวิจัยการประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสาม ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านงบประมาณ รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพียงพอ รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพียงพอ รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเพียงพอ และด้านอาจารย์ผู้สอนอาจารย์มีความเหมาะสมในการเป็นต้นแบบครูที่ดีของนิสิตครูในโครงการผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากร วิทยาลัยการศึกษานับสนับสนุนอาจารย์ผู้สอนมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนสำหรับนิสิตในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น อาจารย์ผู้สอนนิสิตครูในโครงการผลิตครูมีความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ ด้านหลักสูตร วิทยาลัยการศึกษามีโครงสร้างพื้นฐานทั่วไปที่เรียนมีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานครูในอนาคต วิทยาลัยการศึกษากำหนดรายวิชาที่ครูที่สามารถประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ วิทยาลัยการศึกษามีโครงสร้างเนื้อหา

วิชาเอกสามารถสร้างเสริมทักษะความรู้เฉพาะสาขาของนิสิตครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และด้านสิ่งแวดล้อม ความสะอาด วิทยาลัยการศึกษามีการจัดการสถานศึกษาสำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิตครู ในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม วิทยาลัยการศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมวิชาการสำหรับนิสิต ในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีคุณภาพสำหรับนิสิต ครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตามคู่มือโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2559-2572) ได้กล่าวว่า รัฐบาลได้สนับสนุนการดำเนินโครงการโดยกำหนดรูปแบบของการสนับสนุน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การให้ทุนการศึกษาระหว่างเรียนและประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษาในสาขาและพื้นที่ เฉพาะกิจตามเกณฑ์ที่โครงการกำหนด โดยการบรรจุเข้ารับราชการครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หรือสถานศึกษา ที่โครงการฯ กำหนด ซึ่งนักศึกษาที่รับทุนในรูปแบบนี้ ได้แก่ นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่เขตเฉพาะกิจ เช่น พื้นที่ที่มีความขาดแคลนครูมาก พื้นที่ชายขอบจังหวัด พื้นที่ในเขตเฉพาะกิจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น เพื่อลดปัญหาการ ขาดแคลนครูในพื้นที่ที่ไม่มีใครประสงค์ไปเป็นครู และแก้ปัญหาการโยกย้ายภายหลังการบรรจุเข้ารับราชการ รูปแบบที่ 2 การประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษาในสาขาและพื้นที่ขาดแคลนตามเกณฑ์ที่โครงการกำหนด โดยการบรรจุเข้า รับราชการครูในสถานศึกษาที่ขาดแคลนครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หรือสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ตามภูมิลำเนาของนักศึกษาหรือตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (สพฐ.) หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หรือสถานศึกษาที่โครงการฯ กำหนด สำหรับ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาตรีจะได้รับการพิจารณาสิทธิ์การกู้ยืมกองทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา (กยศ.) เป็นลำดับต้นและ สอดคล้องกับการวิจัยของพิชิต ฤทธิ์จรรยา และคณะ (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียน การสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากนี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกับพนัส จันทรเปล่ง (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาติดตามการใช้หลักสูตร 5 ปี ตาม โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยนำเข้า 1) หลักสูตร 5 ปี ตามโครงการ ผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี เกิดจากความจ้องการที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่สำคัญ ตาม พระราชบัญญัติสำหรับผู้ที่จะประกอบวิชาครูจำเป็นต้องมีการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงมีการให้ ทุนสำหรับนักศึกษาที่จะเข้ามาศึกษาต่อประกอบไปด้วย 8 สาขาและมีการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษา 2) กระบวนการใช้ หลักสูตร 5 ปี จากการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตรพบความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีการสอนเป็นรายวิชา และกลุ่มที่มีการสอนเป็นชุดวิชา และกลุ่มที่มีการสอนเป็นชุดวิชาได้มีการพัฒนาหลักสูตรกลับมาเป็นการสอน เช่นเดียวกับกลุ่มที่มีการสอนเป็นรายวิชานอกจากนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) วิทยาลัยการศึกษา ควรกำหนดหลักการและเหตุผลของโครงการให้มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และโครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและนิสิต รวมทั้งโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสามารถผลิตครูเพื่อไปยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้

1.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

1.2.1 ด้านงบประมาณ รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพียงพอ

1.2.2 ด้านอาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยการศึกษาควรคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการตรงตามความเหมาะสมด้านคุณวุฒิของอาจารย์ผู้สอน

1.2.3 ด้านหลักสูตร วิทยาลัยการศึกษาควรมีโครงสร้างของหลักสูตรครอบคลุมคุณสมบัติทุกด้านในการเป็นครูที่ดีตามเป้าหมายของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

1.2.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วิทยาลัยการศึกษาควรมีการบริการวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิตอย่างเพียงพอเหมาะสม

1.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) อาจารย์ผู้สอนในโครงการควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการเรียนการสอน

1.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

1.4.1 ด้านคุณลักษณะ นิสิตควรฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้อย่าง CLIL ในสถานศึกษา

1.4.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน นิสิตควรมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.4.3 ด้านอัตลักษณ์ นิสิตควรสร้างความเข้าใจในสภาพการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสามารถผลิตครู

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการความสัมพันธ์ระหว่างทักษะครูกับการดำเนินงานตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียดด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาขาวิชา แก่ผู้วิจัย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณท่าน เจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- ชวนคิด มะเสนะ และคณะ. (2564). การประเมินโครงการพัฒนาครูตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดย ประยุกต์ใช้รูปแบบ CIPP Model กรณีศึกษาระดับชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2558). รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2561). การประเมินโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา และคณะ. (2555). การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- พนัส จันทร์เปล่ง. (2559). การศึกษาติดตามการใช้หลักสูตร 5 ปี ตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ปริญญาตรี. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Barber, B. L. (2008). Risks linked to Australian adolescents' participation extracurricular. N.P.: n.p.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Factors affecting academic administration for school under Phayao primary education service area office 1

พิรญาณ์ แร่ทอง^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Piraya Raethong^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระดับการบริหารงานวิชาการกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 254 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์ และมอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับระดับการบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มี 4 ปัจจัย คือ ด้านอาคารสถานที่ (x_5) ด้านครูผู้สอน (x_2) ด้านผู้ปกครองและชุมชน (x_3) และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (x_6) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: Piraya.pi@hotmail.com



พยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .40 + .35(X_5) + .27(X_2) + .20(X_3) + .14(X_6)$ และ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .46(Z_5) + .31(Z_2) + .20(Z_3) + .13(Z_6)$

คำสำคัญ: ปัจจัย, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The aims of this research are 1) to study the levels of factors affecting academic administration for school under Phayao primary education service area office 1 2) to study the levels of academic administration for school under Phayao primary education service area office 1 3) to study the relationship of factor level of academic administration for school under Phayao primary education service area office 1 and 4) to set forecast equations the factors affecting academic administration for school under Phayao primary education service area office 1. The 254 sample groups are random from educational administrators and teachers under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 with sample size determination using Krejcie and Morgan table. The tools used to collect data of this research are rating (valuation) scale of questionnaire has a rating scale of 5 levels. Index of item-objective congruence was between 0.67–1.00. The reliability used of Cronbach's alpha coefficient with the value 0.83 The data is analyzed by using percentage, average, standard deviation and Pearson's coefficient analysis, and use the analysis of multiple regression equations.

The research findings were as follows: 1) the overall of levels of factors affecting academic administration for school under Phayao primary education service area office 1 is in excellent level. 2) the level of the school to be academic administration under Phayao primary education service area office 1 is in excellent level. 3) the overall aspect of the relationship of factor level of school to be academic administration under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. The statistical significance is at .01. 4) there are 4 factors used to predict the school to be academic administration as follow: factor of buildings (X_5), factor of teachers (X_2), factor of parents and communities (X_3), and factor of educational technology (X_6). These factors could predict the academic administration on the percentage of 71 at the statistical significance .01. and can be written in a prediction equation as follows: The multiple regression equations are raw score was: $\hat{Y} = .40 + .35(X_5) + .27(X_2) + .20(X_3) + .14(X_6)$ The predict equation of standard score was: $\hat{Z} = .46(Z_5) + .31(Z_2) + .20(Z_3) + .13(Z_6)$

Keywords: Factors, Academic Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่การบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย ต้องเร่งปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคนของประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลง โดยยังดำรงความเป็นไทยได้

นอกจากนี้การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศ เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่เข้มข้นขึ้น สังคมโลกมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมาก ประเทศไทยจะต้องมีการปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันของโลกที่รุนแรงมากขึ้น แต่ประเทศไทยยังมีข้อจำกัด อาทิ คุณภาพของคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องทักษะ ความรู้ และทัศนคติ สังคมไทยยังขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน และการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 14) ซึ่งงานทั้ง 4 ด้าน มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจหลัก เป็นส่วนสำคัญที่สุดของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องถือเป็นภารกิจหลัก ต้องตระหนักและใส่ใจในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจในงานวิชาการ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ก้าวทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน (จรูณี เก้าเอี้ยน, 2557, หน้า 6) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ จึงถือเป็นหัวใจสำคัญที่กำหนดทิศทาง การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งการบริหารงานโดยทั่วไปจะเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก หากต้องการให้งานดังกล่าวดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารต้องนำกระบวนการทางการบริหารมาใช้กับงานวิชาการ เนื่องจากมีผู้เชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาต่าง ๆ กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่างานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการเรียนการสอนเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นงานเสริมหรืองานสนับสนุนงานวิชาการ งานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ ดูแลของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งกระทำแทนนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้นเขาไม่มีอำนาจโดยตรงในการให้คุณหรือให้โทษแก่ผู้สอน โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป (สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 38-39)

เนื่องจากสภาพการดำเนินการดังกล่าวมีผู้วิจัยหลายท่านนำปัญหาการบริหารงานวิชาการในการดำเนินงานเหล่านี้ มาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเพื่อนำเป็นข้อมูลในการสร้างคุณภาพขององค์กรให้มีประสิทธิผล เช่น ชนแดน สมบุตร (2549) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการบริหารงานวิชาการมีอยู่ 6 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ 1) ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านครูผู้สอน 4) ด้านชุมชน 5) ด้านทรัพยากร และ 6) ด้านกระบวนการ รวมถึง หนึ่งฤทัย หาธรรม (2553, หน้า 91) กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านครูวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในทางบวก และนิตยา แสนสุข (2556, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการบริหารงานวิชาการ มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านอาคารสถานที่ 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งในตัวปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้การบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้เช่นกัน

โดยสถานศึกษายังมีภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของสถานศึกษา สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจแบ่งการดำเนินงานได้สองส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ ซึ่งบุคลากรทั้งสองส่วนต่างก็มีบทบาทในการบริหารงานของสถานศึกษาร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ อันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กมล ภูประเสริฐ, 2547, หน้า 9) การศึกษาได้รับการคาดหวังให้หน้าที่ต่าง ๆ มากมายทั้งในทางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจ นับตั้งแต่การช่วยให้ประชาชนอ่านออก เขียนได้ และคิดเป็น เรียนรู้จริยธรรมและความเป็นพลเมือง ตลอดจนจนพัฒนาทักษะทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมในระยะยาว จากบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการดังกล่าว การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพก่อให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรงต่อประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประชาชนต้องการทักษะการคิดและการดำรงชีวิตที่แตกต่างจากอดีตที่ผ่านมา การแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยโดยเฉพาะการศึกษาระดับพื้นฐานเป็นเรื่องที่ยาก จากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test) O-Net ประจำปีการศึกษา 2563 ระดับจังหวัดซึ่งมีค่าเฉลี่ยดังนี้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาษาไทย 60.75 คณิตศาสตร์ 35.20 วิทยาศาสตร์ 43.67 ภาษาอังกฤษ 51.20 จากรายงาน ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตกต่ำ เนื่องจากมีเพียงวิชาภาษาไทยและภาษาอังกฤษเท่านั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยเกินร้อยละ 50 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2563, สืบออนไลน์) จากสภาพดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ยังไม่บรรลุเป้าหมาย

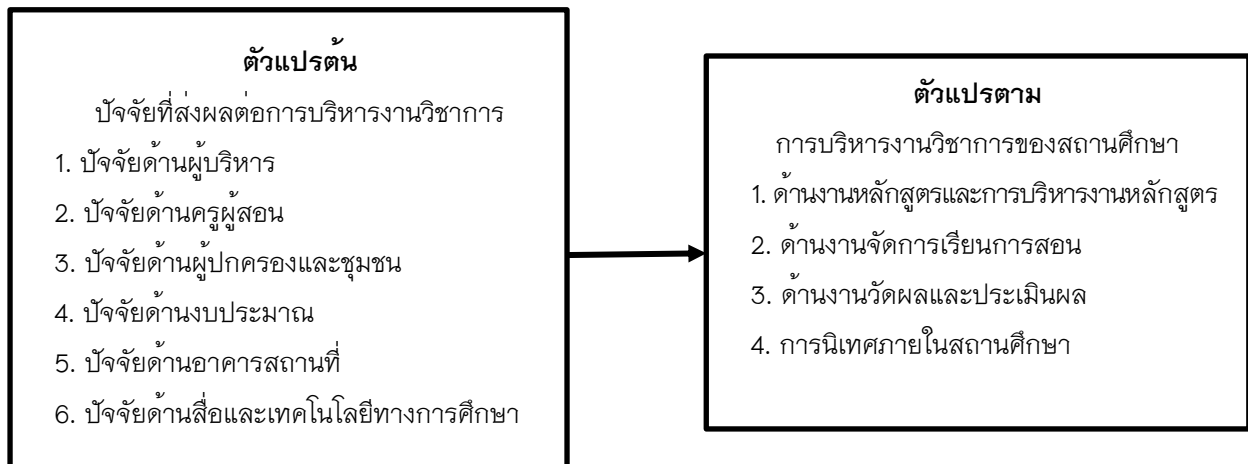
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของงานวิชาการมีผลทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยนำปัจจัยเหล่านี้ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล หรือสามารถนำผลที่ศึกษาไปเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของงานวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระดับการบริหารงานวิชาการกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มแบบแบ่งชั้น

ขนาดโรงเรียน	ประชากรผู้บริหาร (คน)	ประชากร ครูผู้สอน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน (คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	80	1	29
ขนาดกลาง	22	308	8	108
ขนาดเล็ก	53	258	18	90
รวม	78	646	27	227

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 83 โรงเรียน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน และครูจำนวน 646 คน รวมทั้งสิ้น 724 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากการเลือกสุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2543) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครูจำนวน 227 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มและสุ่มอย่างง่ายในแต่ละชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4. ปัจจัยด้านงบประมาณ 5. ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ 6. ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ระหว่าง 0.67–1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.83 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 254 ชุด และได้กลับคืนมา 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร 2. ด้านงานจัดการเรียนการสอน 3. ด้านงานวัดผลและประเมินผล 4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ระหว่าง 0.67–1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.83 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 254 ชุด และได้กลับคืนมา 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อจัดทำเป็นโครงร่างการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อสร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพและพัฒนาเครื่องมือโดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมข้อคำถาม ความเหมาะสมและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 จากนั้นนำไปปรับปรุงตามที่ยุติผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.67–1.00

4. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83

5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4. ปัจจัยด้านงบประมาณ 5. ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ 6. ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบเกณฑ์และแปลความหมายแต่ละระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ น้อยที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร 2. ด้านงานจัดการเรียนการสอน 3. ด้านงานวัดผลและประเมินผล 4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบเกณฑ์และแปลความหมายแต่ละระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารงานวิชาการ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานวิชาการ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานวิชาการ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานวิชาการ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานวิชาการ น้อยที่สุด

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านผู้บริหาร	4.27	0.46	มาก
2	ด้านครูผู้สอน	4.35	0.44	มาก
3	ด้านผู้ปกครองและชุมชน	3.95	0.39	มาก
4	ด้านงบประมาณ	3.75	0.44	มาก
5	ด้านอาคารสถานที่	4.23	0.51	มาก
6	ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.18	0.37	มาก
รวมเฉลี่ย		4.12	0.31	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.27$) และด้านที่เป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.75$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร	4.54	0.35	มากที่สุด
2	ด้านงานจัดการเรียนการสอน	4.47	0.43	มาก
3	ด้านงานวัดผลและประเมินผล	4.26	0.63	มาก
4	ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.46	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย		4.43	0.48	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานหลักสูตร และการบริหารงานหลักสูตร ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา ด้านงานจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.47$) ด้านที่เป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านงานวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.26$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับการบริหารงานวิชาการกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₀
X ₁	1.00						
X ₂	.69**	1.00					
X ₃	.36**	.28**	1.00				
X ₄	.32**	.45**	.31**	1.00			
X ₅	.23**	.50**	.25**	.71**	1.00		
X ₆	-.33	.35**	.08	.54**	.77**	1.00	
Y ₀	.41**	.64**	.41**	.62**	.76**	.61**	1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่ใช้หาความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.41–0.76

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสมภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
ด้านอาคารสถานที่ (x_5)	.35	.46	.05	7.66**	.34
ด้านครูผู้สอน (x_2)	.27	.31	.04	7.47**	.72
ด้านผู้ปกครองและชุมชน (x_3)	.20	.20	.04	5.39**	.85
ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (x_6)	.14	.13	.06	2.40**	.40
ค่าคงที่	.40		.22	1.87**	.63
R = .84	R² = .71	R²_{adj} = .70	S.E.est = .21		

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวแปรการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเท่ากับ .84 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .21 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านอาคารสถานที่ (x_5) ด้านครูผู้สอน (x_2) ด้านผู้ปกครองและชุมชน (x_3) และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (x_6) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .40 + .35(X_5) + .27(X_2) + .20(X_3) + .14(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .46(Z_5) + .31(Z_2) + .20(Z_3) + .13(Z_6)$$

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร ด้านอาคารสถานที่ ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านงบประมาณ
2. ผลการศึกษาระดับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร ด้านงานจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านงานวัดผลและประเมินผล
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษากับระดับการบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษากับระดับการบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.41-0.76
4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .40 + .35(X_5) + .27(X_2) + .20(X_3) + .14(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .46(Z_5) + .31(Z_2) + .20(Z_3) + .13(Z_6)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านส่งผลอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพในการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งครูผู้สอนจะมีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้เล็งเห็นว่า การมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เนื่องจากสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษานั้น ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของเชมสมสร โข่งศรี (2557) พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และสมเกียรติ มาลา (2554) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะ ความเป็นครูที่ดี อยู่ในระดับมาก

2. ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องนโยบาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำกับติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน อย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา แสนสุข (2556, หน้า 5) พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และ เชมสมสร โข่งศรี (2557) พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระดับการบริหารงานวิชาการกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมุติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีการกำหนดโครงสร้าง การบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ มีการอบรมพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เข้าใจในระบบแผนกลยุทธ์ในการบริหารและจัดการศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับองค์กร หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน มีแผนในการนิเทศติดตามผลให้ความสำคัญกับการบริหารงานทุกด้าน มุ่งเน้น บริหารงานวิชาการเพราะถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของนิตยา แสนสุข (2556) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และผลการวิจัยของสุชาติ ธารชาติ (2559) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยที่ศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย โดยจากการวิจัยพบว่า ทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีประเด็น อภิปรายด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุด คือ ด้านอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีอาคารเรียนและอาคารประกอบ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน เนื่องด้วยอาคารสถานที่ เป็นส่วนที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับงานวิชาการ ให้สามารถดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่น สถานศึกษาที่มี บรรยากาศน่าอยู่ ร่มรื่น สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้นักเรียนอยากมาโรงเรียน และเกิดความตั้งใจในการเรียนรู้

จึงมีการประเมินการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมมือกันปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น น่าอยู่ เหมาะแก่การเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับการวิจัยของ ธีรภัทร์ พลบุรี (2551) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการ นำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้เพื่อวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.2 ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการสูงสุดคือ ด้านครูผู้สอน ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครูผู้สอนจึงต้องควรได้รับการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเทคนิคเกี่ยวกับการผลิตสื่อเทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบหมายงานตามความถนัด เลือคนให้เหมาะกับงาน เพื่อครูจะได้มีความสุขและเกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งสำคัญคือ ขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลต่อการทำงานอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึกของครูทุกคน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคหลังปกติใหม่ (New Normal)

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่คอยเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำในทุกขั้นตอน ตลอดจนการอ่านและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนเกิดเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ท่านผู้อำนวยการวสันต์ วงศ์ปัญญาวิวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพะเยา และคุณครูมนัส แสงขัน ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่ให้ความช่วยเหลือและกรุณาเสียสละเวลาเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแนะนำข้อคิดเห็นและแก้ไขในการสร้างเครื่องมือในการทำการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ในวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่คอยสั่งสอนให้ความรู้ และประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษา ตลอดจนการช่วยเหลือสนับสนุนทุก ๆ ด้าน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 11 ที่คอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือและให้คำชี้แนะ ช่วยเหลือ แนะนำโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจและผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เสริมสิน พรี่เพลส ซิสเท็ม.
- เชษฐมาส ไข่งศรี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ชนแดน สมบุตร. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ธีรต์ม พลบุรี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- นิตยา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุริยสาสน์.
- ประยูร อาษานาม. (2543). คู่มือการวิจัยทางการศึกษา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2563). รายงานการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net). สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2564 จาก www.niets.or.th
- สมเกียรติ มาลา. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร, กำแพงเพชร
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พ้อยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.



- สุชาดา ถาวรชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- หนึ่งฤทัย หาธรรม. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

สภาพและแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

The State and Guidelines Learning Management of Sufficiency Economy

Philosophy in Schools for Disabilities Group 6 under Special Education Bureau

แพรวพรรณ รอมสุข^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Praewpan Ruamsuk ^{1*} and Thidawan Unkong ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Description Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านหลักสูตรการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) แนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู บุคลากรมีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยครูมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ: การบริหารการเรียนรู้,หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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: 63204409@up.ac.th

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the condition in Learning management of sufficiency Economy Philosophy in school for Disabilities group 6. 2) To study the guidelines for academic administration Learning management of sufficiency Economy Philosophy in school for Disabilities group 6. The populations were the school administrator and teacher of in school for Disabilities group 6 under special education bureau, totaling 209 people. The estimation was at 5 levels with a confidence value of 0.99. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and interview form. Data were analyzed from the interview by descriptive method. The results that: 1) the condition of Learning management of sufficiency Economy Philosophy in school for Disabilities group 6, whole was at a high level. Considering each aspect; results/success pictures with the highest average, followed by school administration and activities for student development, respectively. As for curriculum and learning activities, have the lowest average. 2) Guidelines for Learning management of sufficiency Economy Philosophy in school for Disabilities group 6, Educational institutions should encourage teachers to Personnel have created measurement and evaluation tools that are consistent with the Sufficiency Economy Philosophy. where teachers have education/analysis/research Support learning management that integrates the Sufficiency Economy Philosophy.

Keywords: learning management, philosophy of sufficiency economy

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560–2579) เป็นแผนที่วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาค ในการศึกษาที่มีคุณภาพ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ที่มีหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ แม้ในช่วงเวลาที่สังคมไทยต้องเผชิญกับวิกฤตทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันได้มีโครงการสนองพระราชดำริและตัวอย่างความสำเร็จมากมายจากการส่งเสริมของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยประชาชนอีกมากที่ยังขาดหลักในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องสามารถเข้าใจและเข้าถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำนโยบายดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติ โดยมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มีการส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในฐานะเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนเฉพาะความพิการ มีภารกิจ ในการสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการผ่านการให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเด็กพิการ มีคุณภาพ มีทักษะชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ได้จัดทำแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560–2564) โดยมีเป้าหมายของความสำเร็จให้คนพิการ ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยวิถีพอเพียง โดยจัดการศึกษาแบบโรงเรียนเฉพาะความพิการ เป็นรูปแบบในการให้การศึกษาโดยจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทใดประเภทหนึ่งหรือหลายประเภท โดยจัดในทุกระดับชั้นเรียนตั้งแต่เตรียม

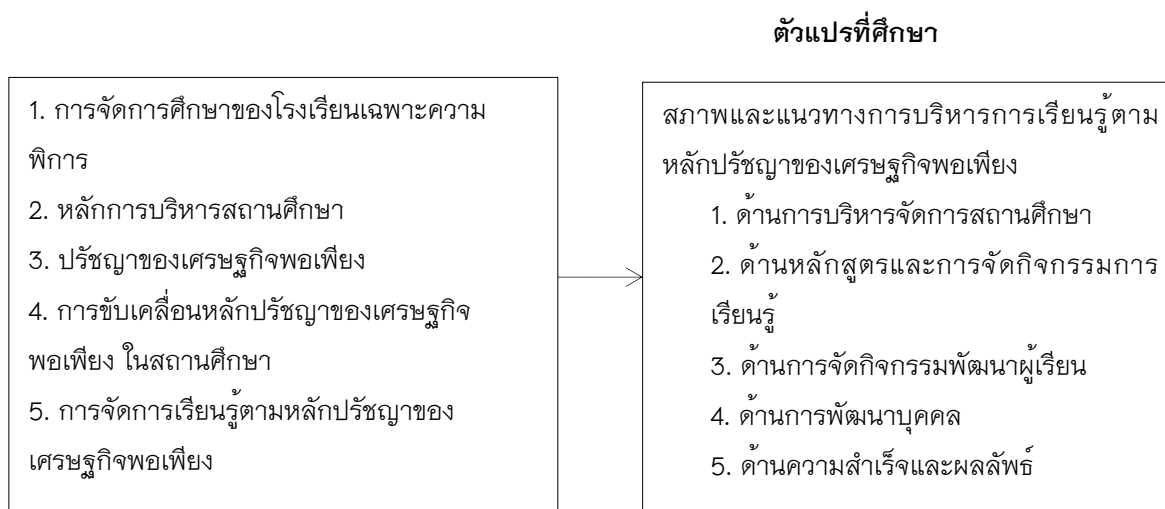
ความพร้อมก่อนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีทั้งการศึกษา สายสามัญและสายอาชีพ ซึ่งโรงเรียนเฉพาะพิกัดในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีทั้งหมดจำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อย ก่อให้เกิดปัญหาตามมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวปัญหามีหนี้สิน ปัญหาด้านสังคม ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว ชุมชนเริ่มเสื่อมถอย วัฒนธรรม ประเพณีถูกละเลย ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมถูกทำลายซึ่งปัญหาเหล่านี้มิได้มีวงจำกัดแต่เพียงในท้องถิ่นเท่านั้น จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา 2563 สภาพปัญหาที่พบในโรงเรียนเฉพาะความพิการมากที่สุด คือ นักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียนเฉพาะความพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัย และไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ เพราะบางคนสภาพร่างกายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน บางคนขาดทักษะการทำงานที่ดี ทำให้นักเรียนที่จบการศึกษาไม่มีความรู้ ไม่มีเงิน ครอบครัวมีปัญหาหนี้สิน เป็นภาระของผู้ปกครอง ชุมชน และประเทศชาติ ตลอดจนสถานศึกษายังมีช่องว่างในการรายงานผลการเรียนรู้อัตโนมัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นสารสนเทศที่จะเป็นแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะครอบคลุมการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรการเรียนรู้อัตโนมัติ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ (ศูนย์สถานศึกษาพอเพียงมูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2554) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 417 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 28 คน และครู จำนวน 389 คน ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 209 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 28 คน และครูจำนวน 181 คน ซึ่งได้มาโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการใช้จังหวัดเป็นชั้น และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ขอบข่าย ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานวิชาการเพื่อนำข้อมูลที่ได้สร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวัดตาม นิยามศัพท์ โดยแบบสอบถามดัดแปลงคำถามมาจากวิทยานิพนธ์ของ อับคนหาดี อะละมาด (2556) ได้วิธีหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (RatingScale) 5 ระดับ (Likert, 1992)

3) ศึกษาการสร้างเครื่องมือแล้วนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารการเรียนรู้อตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามขอข่ายการดำเนินงานตามเกณฑ์สถานศึกษาแบบอย่าง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4) เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

5) เสนอเครื่องมือต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริการการศึกษา 10 ปี ขึ้นไป เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามกับจุดประสงค์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (The index of item objective congruence: IOC) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) กับโรงเรียนพิษณุโลกปัญญานุกูล กับ โรงเรียนศึกษาพิเศษชัยนาท จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดได้ $\alpha = 0.99$

7) ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยทำการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2) ผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถาม Google Form จำนวน 7 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนดำเนินการตอบแบบสอบถามดังนี้ โรงเรียนศรีสังวาลเชียงใหม่จำนวน 26 ชุด โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จำนวน 33 ชุดโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จำนวน 35 ชุด โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร จำนวน 25 ชุด โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือ ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำนวน 21 ชุด โรงเรียนกาวิละฮอนุกูล จำนวน 31 ชุดและ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จำนวน 38 ชุด รวมทั้งหมด 209 ชุด โดยใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ

2) วิเคราะห์สภาพการบริหารการเรียนรู้อตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารการเรียนรู้อัตโนมัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 5 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป และ ครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และศึกษาแบบสัมภาษณ์ที่นักวิชาการสร้างไว้ เพื่อนำข้อมูลมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2) สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดเนื้อหาและข้อคำถามให้ครอบคลุมโดยนำข้อมูลจากตัวแปรที่ศึกษา มาสร้างและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และกรอบแนวคิดการวิจัย

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมเนื้อหาเพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแบบสัมภาษณ์

4) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5) นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 5 คน โดยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน และสัมภาษณ์ออนไลน์ จำนวน 2 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและครู จำนวน 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2) ทำการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้ความถี่และร้อยละ

3) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Description

Analysis)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

สภาพการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารสถานศึกษา	3.90	.57	มาก	2
2. ด้านหลักสูตรการเรียนรู้	3.80	.56	มาก	5
3. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.87	.61	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.81	.56	มาก	4
5. ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์	3.99	.58	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.87	.57	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 5 ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .58) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .57) และด้านที่ 3 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .61) ตามลำดับ ส่วนด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .56)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 2 แสดงผลการการศึกษาแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้านที่	แนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านการบริหาร สถานศึกษา	สถานศึกษาควรมีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในแผนปฏิบัติงานประจำปี สถานศึกษาควรมีการรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำผลการติดตามมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ดำเนินงานขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแผนปฏิบัติงานครบทุกกิจกรรมอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

ด้านที่	แนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านหลักสูตรการเรียนรู้อยู่	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู บุคลากรมีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยครูมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรส่งเสริมให้ครูมีการจัดแสดง/เผยแพร่/การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม
ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถ แก้ปัญหา และพัฒนาตนเอง ได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด หรือผู้บำเพ็ญประโยชน์ สอดคล้อง กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ สถานศึกษาควรกำหนดให้มี แผนงาน/โครงการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน “อยู่อย่างพอเพียง”
ด้านการพัฒนาบุคคล	สถานศึกษาควรนำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนา บุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้กระบวนการ PDCA สถานศึกษาควรมีการขยายผลและ เผยแพร่ ผลการดำเนินชีวิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของบุคลากรตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสร้างต้นแบบครู และสถานศึกษาต้องมีคำสั่ง คณะกรรมการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการ ดำเนินชีวิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ด้านความสำเร็จและ ผลลัพธ์	ควรกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรที่ชัดเจนเพื่อให้ นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง ควร ส่งเสริมให้ครูสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปเป็นแนวทางในการดำเนิน ชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม และสถานศึกษาควรมีการปรับหลักสูตรให้มีการบูรณาการหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกกลุ่มทักษะ/ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 5 ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ด้านการบริหารสถานศึกษา และ ด้านที่ 3 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรการเรียนรู้อยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมี รายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 สถานศึกษาได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นนโยบายขับเคลื่อนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสนับสนุนให้ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายโดยการน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมา พัฒนาสถานศึกษา และข้อที่ 3 สถานศึกษามีการกำหนดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ของสถานศึกษาและกำหนดอัตลักษณ์ในนักเรียน ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 2 สถานศึกษามีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านหลักสูตรการเรียนรู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 สถานศึกษามีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกระดับชั้น รองลงมา คือ ข้อที่ 12 สถานศึกษามีการสร้างและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และข้อที่ 18 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 13 สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/วัฒนธรรม/หลักคำสอนทางศาสนา ในการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสนับสนุนให้ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และข้อที่ 9 สถานศึกษานำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนากิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 2 สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถ แก้ปัญหา และพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการพัฒนานุคน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 สถานศึกษาเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาอบรมให้ความรู้แก่คณะครูอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น และข้อที่ 6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 8 สถานศึกษานำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนานุคนเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิต/การจัดการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหาร มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างต่อเนื่อง และข้อที่ 10 สถานศึกษาได้จัดทำแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนที่เหมาะสมกับการเรียนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 4 นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีคุณลักษณะอย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. แนวทางการบริหารการเรียนรูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องงานด้านการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะ

ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.1 ด้านการบริหารสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรมีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในแผนปฏิบัติงานประจำปี สถานศึกษาควรมีการรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำผลการติดตามมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ดำเนินงานขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแผนปฏิบัติงานครบทุกกิจกรรมอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

2.2 ด้านหลักสูตรการเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู บุคลากรมีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยครูมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรส่งเสริมให้ครูมีการจัดแสดง/เผยแพร่/การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด หรือผู้บำเพ็ญประโยชน์ สอดคล้อง กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ สถานศึกษาควรกำหนดให้มีแผนงาน/โครงการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน “อยู่อย่างพอเพียง”

2.4 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า สถานศึกษาควรนำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้กระบวนการPDCA สถานศึกษาควรมีการขยายผลและเผยแพร่ ผลการดำเนินชีวิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสร้างต้นแบบครู และสถานศึกษาต้องมีคำสั่งคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5 ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ พบว่า ควรกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรที่ชัดเจนเพื่อให้นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง ควรส่งเสริมให้ครูสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม และ สถานศึกษาควรมีการปรับหลักสูตรให้มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกกลุ่มทักษะ/ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1 จากผลการวิจัยสภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 5 ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษามีการปรับหลักสูตรให้มีการบูร

ณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกระดับชั้น และ สถานศึกษาได้จัดทำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตาม คู่มือประเมินและเกณฑ์คุณภาพ สถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560) ได้กล่าวว่า การประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือสถานศึกษาพอเพียง เป็นการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติของสถานศึกษา ใน 5 ด้าน 17 องค์ประกอบ 62 ตัวบ่งชี้ ซึ่งระบุในเครื่องมือประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ซึ่ง ด้านที่ 1 ด้านการบริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรการเรียนรู้ มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 3 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มี 3 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคคล มี 2 องค์ประกอบ 7 ตัวบ่งชี้และด้านที่ 5 ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ มี 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับเรไร สุวรรณเทพ (2555, หน้า 109) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ขับเคลื่อนหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์หลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริหารจัดการสถานศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 2) การเปรียบเทียบการดำเนินการขับเคลื่อนหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองบึงกาฬ สรุปได้ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองบึงกาฬ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแดน วงเดือน (2558, หน้า 96) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของการบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 โดยภาพรวมและรายด้าน มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล ด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน ด้านการสร้างความปลอดภัย และ ด้านการบริหารงานบนฐานของความรู้ 2) ผลการศึกษาเงื่อนไขที่ช่วยส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ด้านผลลัพธ์ความสำเร็จควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน นอกจากนี้

1.2 จากผลการวิจัยสภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสองที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นนโยบายขับเคลื่อนในสถานศึกษา สถานศึกษาสนับสนุนให้ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายโดยการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาขับเคลื่อนในสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินการขับเคลื่อนหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามนโยบายและแผนปฏิบัติการประจำปีและมีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในแผนปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตามภารกิจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่กล่าวไว้ว่า ข้อที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะความพิการและข้อ 11

ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในสถานศึกษาเฉพาะความพิการซึ่งภารกิจนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี อ้วนล้ำ (2555, หน้า 101) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน โรงเรียนเศรษฐศึกษาพอเพียงของโรงเรียนวังเหนือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ($m = 4.13$) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($m = 4.12$) ด้านพัฒนาบุคลากร ($m = 4.06$) และด้านกระบวนการเรียนรู้ ($m = 4.00$) ตามลำดับส่วนผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนเศรษฐศึกษาพอเพียงพบว่า ได้ทราบแนวทาง ในการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัย จุฑามาส พัฒนศิริ (2560, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านความสำเร็จและผลลัพธ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) แนวการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีแนวทางการบริหารคือ 2.1) จัดประชุมครูและบุคลากรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เทคนิค มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้สถานศึกษาทราบ 2.2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกระดับชั้น 2.3) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดทำกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนอยู่อย่างพอเพียง และนำผลงานมาจัดประกวดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษา คือ จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการประกวดหรือนำเสนอผลงานในรูปแบบของBest Practiceในแต่ละชั้นเรียน 2.5) ด้านผลลัพธ์/ความสำเร็จ คือ จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการออมทำบัญชีรับ-จ่าย ให้นักเรียนนำเสนอผลงานในรูปแบบโครงการหรือจัดนิทรรศการเพื่อประเมินผลการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงนอกจากนี้

1.3 จากผลการวิจัยสภาพการบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 3 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสาม ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/วัฒนธรรม/หลักคำสอนทางศาสนา ในการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษาสนับสนุนให้ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษานำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนากิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถ แก้ปัญหา และพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแนวทางการพัฒนาและประเมินผลสถานศึกษาพอเพียงเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา 2556 กล่าวไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายมุ่งพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่ง ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณภาพด้วย

ความยั่งยืน จึงต้องมีการพัฒนา "สถานศึกษาพอเพียง" ให้เป็น "ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา" เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขยายผลการขับเคลื่อน "สถานศึกษาพอเพียง" โดยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ดังนี้ 1) สถานศึกษาที่จะพัฒนาเป็น "ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา" ต้องเป็นสถานศึกษาที่ได้รับประกาศเป็น "สถานศึกษาพอเพียง" ของกระทรวงศึกษาธิการ 2) การพัฒนา "สถานศึกษาพอเพียง" ให้เป็น "ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา" เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด โดยอาจร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินงานตามความเหมาะสม 3) การพัฒนา "ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา" ให้เป็นไปเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการขยายผล "สถานศึกษาพอเพียง" ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา วงศ์อ้าย (2559, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียงเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 2 การบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา พบว่า มีระดับความสำคัญหรือจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ และด้านที่ 4 กระบวนการจัดการบริหาร สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการ คือ ควรมีการเผยแพร่ผลงานและ องค์ความรู้ไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ หลักสูตรต้องมีความชัดเจนปรับตามบริบทของสถานศึกษาผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างนวัตกรรมใหม่ในการนำมาจัดการเรียนการสอน ผลการตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง พบว่า ทุกขั้นตอน และทุกประเด็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัย มณิชา วงวิภาค (2558, หน้า 111) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการบริหารสถานศึกษาพอเพียงด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรการเรียนรู้ ตามลำดับ 2) แนวทางการการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียง คือ 2.1) ด้านการบริหารสถานศึกษา คือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการร่น้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปกำหนดเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณา มีระบบนิเทศติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่อง 2.2) ด้านหลักสูตรการเรียนรู้ คือ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ครูทุกคน จัดทำตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำระบบนิเทศติดตามส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 2.3) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ ปรับปรุงแผนงานโครงการเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดระบบในการดำเนินงาน ประสานความร่วมมือกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง 2.4) ด้านการพัฒนาบุคคล คือ ปรับปรุงแผนงานโครงการด้านกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จัดให้มี

ผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานมีการรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาที่พบว่าด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรการเรียนรู้นั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทุกระดับชั้น สถานศึกษาควรมีการสร้างและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้นั้น ครูควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาควรมีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 จากการศึกษาที่พบว่าด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสอง ดังนั้น สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาอบรมให้ความรู้แก่คณะครูอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่บุคลากรของสถานศึกษา สถานศึกษาควรนำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและประเมินผลสถานศึกษาพอเพียงเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียด ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และนายสมพงษ์ อุ๋นใจ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน และนางสาวกฤติยา ชัดิยะ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ แก่ผู้วิจัยและขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาส พัฒนศิริ. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ดวงแดน วงเดือน. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- เมธี อ้วนล้ำ. (2555). การศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนวังเหนือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. การค้นคว้าอิสระ ค.ศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- มนธิชา วงวิภาค. (2559). แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เรไร สุวรรณเทพ. (2555). การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ระดับเขตพื้นที่ของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- ศูนย์สถานศึกษาพอเพียงมูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2554). คู่มือประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2564, จาก <http://www.biea.moe.go.th>
- ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2560). คู่มือวิทยากรในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง Version 3.3. กรุงเทพฯ: ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ.
- อังคณา วงศ์อ้าย. (2559). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียงเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อัปตนาหดี อะละมาต. (2556). สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3 rd ed). New York: Harper & Row.

Likert, R. (1992). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.

สภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

Conditions for building relationships between schools and communities of basic
education institutions Under the Nan Primary Educational Service Area Office District 1

มัลลิกา แก้วจ้อน¹ และ สันติ บุรณชาติ²

Mullika Kaewchon ^{1*} and Santi Buranachart ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัย พบว่า

1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและตามวุฒิการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การสร้างความสัมพันธ์, โรงเรียนกับชุมชน, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

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: 63204421@up.ac.th

Abstract

This research study was aimed at: 1. To study the condition of building relationships between schools and communities of basic education institutions Under the Nan Primary Educational Service Area Office District 1 2. To compare the relationship building between schools and communities of basic educational institutions. Under the Nan Primary Educational Service Area Office District 1, according to the opinions of the school administrators and teachers classified by work experience and educational background. The sample group used in this research was 306 administrators and teachers under the Nan Primary Educational Service Area Office District 1, and academic year 2021. The research instrument was a 5-level estimation questionnaire by method. Likert's Scale. The confidence value was 0.93. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, T-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA). When the differences were found, the pair differences were tested using Scheffe's method. The results of the research found that

1. Building relationships between schools and communities of basic education institutions Under the Nan Primary Educational Service Area Office District 1, in the total of 5 aspects, it was at the highest level.
2. Comparative results of building relationships between schools and communities of basic education institutions Under the Nan Primary Educational Service Area Office District 1, according to the opinions of administrators and teachers classified by work experience and overall educational background, there was no statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Relationship building, School and community, Basic educational institutions

บทนำ

การบริหารงานความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียน เป็นการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) จนถึงปัจจุบัน คือ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 193)

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนถือเป็นความสำคัญยิ่งงานหนึ่งของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในชนบท ดังนั้นการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียน การละเลยไม่เห็นความสำคัญ ของชุมชนเป็นการมองข้ามทรัพยากรที่สำคัญที่จะอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานของโรงเรียนไปอย่างน่าเสียดาย และบางทีอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการดำเนินการได้ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็น ภารกิจสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียน (จิรนนท์ หนูผาสุก, 2558, หน้า 12) ซึ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเกิดขึ้นมาเนื่องจากโรงเรียนกับชุมชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องสร้างความสัมพันธ์กัน เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันพัฒนาคนเพื่อดำรงชีวิตที่ดีในชุมชน และโรงเรียนยังเป็นส่วน

หนึ่งของชุมชนด้วย โรงเรียนกับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นมีหลายประการด้วยกัน การศึกษาในโรงเรียนสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ทำให้ครูกับผู้บริหารนักเรียน และประชาชนมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มคนที่เป็นปัญหาต่อการศึกษา เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน เพื่อใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เป็นประโยชน์ทำให้โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนดี โรงเรียนเป็นแหล่งคัดเลือกคนให้ชุมชน โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนในชุมชน โรงเรียนเป็นแหล่งรวมสาขาวิชาต่าง ๆ โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชน และโรงเรียนกับชุมชนมีจุดหมายเดียวกัน (รุ่งทิพย์ เข้มทิศ, 2559, หน้า 11)

การปฏิบัติงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของบุคลากรภายในสถานศึกษาโดยทั่วไปยังไม่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้อย่างจริงจังและกว้างขวางให้ครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ การให้บริการ การมีส่วนร่วม กับชุมชน การดำเนินงานการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนยังไม่เป็นระบบ เช่น การขาดเครื่องมือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนทำให้เกิดปัญหาด้าน การประสานงานกับชุมชน ได้มีผู้วิจัยพบว่า คณะครูและผู้บริหารโรงเรียน ยังไม่เข้าใจวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของผู้คนในชุมชนทำให้โรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร และสภาพการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น ผู้ปกครองนักเรียนก้าวถอยห่างในหน้าที่ของโรงเรียนมากเกินไป คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีสภาพความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและครูไม่เป็นไปด้วยดี คือ มีเวลาสัมพันธ์กับชุมชนน้อย หรือไม่หาโอกาสสัมพันธ์กับชุมชน มีปัญหาทางเศรษฐกิจ การบริหารด้านความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนไม่เป็นระบบ และไม่เอื้อต่อความสัมพันธ์กับชุมชน (อรรณพ คุณเศรษฐ, 2556, หน้า 142)

ปัญหาของการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากแผนพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีพ.ศ.2562 พบว่า ส่วนมากทั้งผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาอย่างไม่ต่อเนื่องและค่อนข้างน้อย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร โดยเฉพาะในปัจจุบันโรงเรียนจะต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนาโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่หรือกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามจัดการศึกษาให้ประชาชนเห็นความสำคัญ และเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน โดยจัดกระบวนการในการวางแผน ควบคุม ประสานงาน จัดบุคลากรและเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชน สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและทางโรงเรียนก็เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนด้วย ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาชุมชนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและการปกครอง ที่สำคัญที่สุดก็คือ สถานศึกษาได้พัฒนาผู้เรียนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับชีวิตของชุมชน รู้จักใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านการดำรงชีวิตของตน และการแก้ไขปัญหาของชุมชน มีความตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนต่อการดำรงชีวิตของตนเองและของชุมชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2562, หน้า 8)

จากความเป็นมาทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาสภาพการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อที่จะนำไปเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพภายในโรงเรียนอย่างรอบด้าน และการกำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

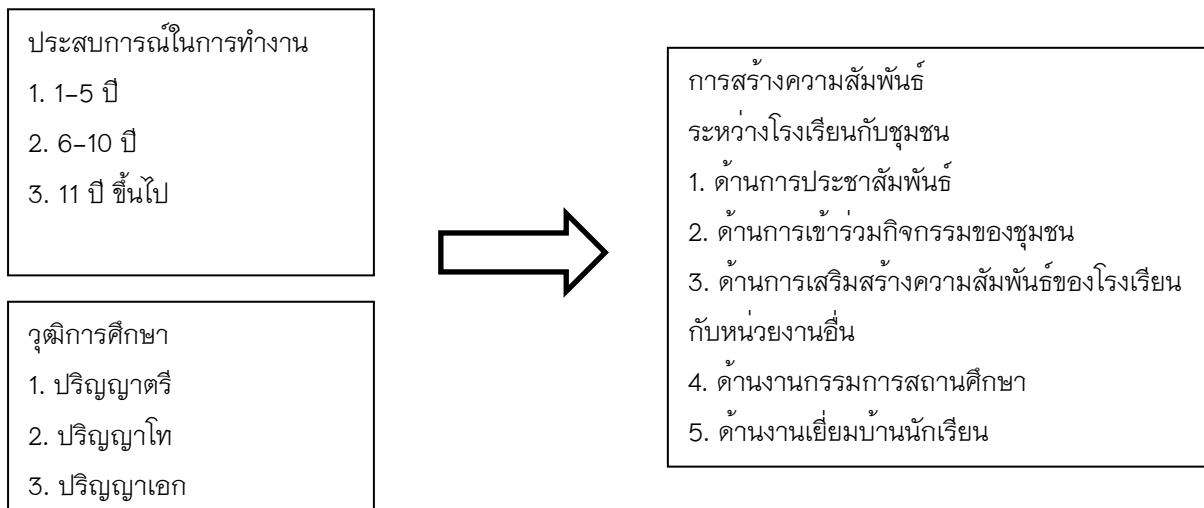
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,435 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งชั้น ด้วยการคำนวณสัดส่วนตามจำนวนโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 306 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

น่าน เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 25 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านการเยี่ยมบ้านนักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน เมื่อจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 เพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้บริหาร สถานศึกษาจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ครูจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 ศึกษานิเทศก์ในตำแหน่งจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 ผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไปจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

2. ผลการวิเคราะห์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นรายด้าน พบว่า การสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการเยี่ยมบ้านนักเรียน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ระดับมากที่สุด ความตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ระดับมาก โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการประชาสัมพันธ์ ระดับการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดการประชุมผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงการปฏิบัติงาน ภาวะเปรียบของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำ

รายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่อง ระดับมากที่สุด สถานศึกษาเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง ระดับมากที่สุด และสถานศึกษาเผยแพร่ข่าวสาร เสนอข้อมูลของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบและเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดนิทรรศการและสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในจัดงานนิทรรศการเผยแพร่ผลงานนักเรียนประจำปี ระดับมาก

2.2 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษานำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนาของชุมชน ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษานำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน ระดับมากที่สุด สถานศึกษานำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีท้องถิ่นของชุมชน ระดับมากที่สุด และสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชน ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อวางแผนและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ระดับมาก

2.3 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ระดับการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำทางศาสนาของชุมชนมาช่วยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษาประสานความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือชุมชนและหน่วยงานอื่น ระดับมากที่สุด สถานศึกษานำการแสดงด้านดนตรี นาฏศิลป์ร่วมงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ระดับมากที่สุด และผู้บริหารหรือครูเป็นวิทยากรฝึกอบรมและการประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยากรจากชุมชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาให้ความรู้แก่นักเรียนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ ระดับมาก

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดประชุมโดยชุมชนมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษาและชุมชนให้เกียรติยกย่องคณะกรรมการสถานศึกษาตามโอกาสที่เหมาะสม ระดับมากที่สุด สถานศึกษาและชุมชนมีการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับมากที่สุด และสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ระดับมาก

2.5 ด้านการเยี่ยมบ้านนักเรียน ระดับการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาและชุมชนนำข้อมูลที่ได้มาประกอบเข้าด้วยกันผ่านการสื่อสาร การพูดคุยทำความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ชุมชนผลักดันและให้ความร่วมมือสถานศึกษาในการดำเนินงานเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อให้เกิดผลในระยะยาว ระดับมากที่สุด สถานศึกษาและชุมชนมีมุมมองที่เห็นพ้องกันและร่วมกันดำเนินงานการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ระดับมากที่สุด และชุมชนตระหนักในความสำคัญและเป้าหมายของความร่วมมือภายใต้บริบทการเยี่ยมบ้าน

นักเรียน ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาและชุมชนปรับปรุง หาแนวทางแก้ไข ข้อผิดพลาดเดิม ๆ ในการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้น ระดับมาก

3. ผลเปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา

3.1 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น และด้านการเยี่ยมบ้านนักเรียนไม่แตกต่างกัน และพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่าไม่มีคู่ไหนแตกต่างกันตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

3.1.2 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาแตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น และด้านการเยี่ยมบ้านนักเรียนไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า การสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในด้านการประชาสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จัดให้มีการประชุมพิเศษผู้ปกครองก่อนเปิดเรียนภาคต้นของทุกปี การศึกษา ทำให้ผู้ปกครองได้ทราบการดำเนินงานของโรงเรียน ประกอบกับโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จัดให้มีการทำรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบในทุกภาคเรียน และโรงเรียนกับชุมชนของในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้

เผยแพร่ข่าวสาร เสนอข้อมูลให้ชุมชนทราบและเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ ได้มีการจัดนิทรรศการการเผยแพร่ผลงานนักเรียนประจำปี ส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสน่ห์ เหลือพันธ์ (2551, หน้า 24) ได้กล่าวว่า งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นงานที่จะเผยแพร่ข่าวสารการดำเนินงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ และมีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน ทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอันจะช่วยให้โรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น กิจกรรมที่ปฏิบัติโดยทั่วไป เช่น การประชุมผู้ปกครอง การจัดทำจุลสาร สิ่งพิมพ์ ป้ายประกาศการพบปะเยี่ยมเยียน การออกข่าวทางสื่อมวลชน การจัดทำหอกระจายข่าวเสียงตามสาย หรือ การพูดประชาสัมพันธ์ในงานพิธีต่าง ๆ

1.2 จากการศึกษาพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันระบบการจัดการศึกษา และระบบบริหารงานภายในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จและไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้จะต้องอาศัยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการให้ความร่วมมือของชุมชน ต้องเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในด้านการให้ข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาคอยสนับสนุนและส่งเสริมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการศึกษาของชาติ นั่นคือผู้เรียนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ส่วนโรงเรียนก็ต้องดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผลงานนักเรียน ผลงานครู ความเคลื่อนไหวในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอยกตัวอย่าง เช่น การจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสสำคัญ ๆ เช่น การประชุมผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อแจ้งนโยบายของโรงเรียน การจัดกิจกรรมวันสำคัญ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ วันเด็กแห่งชาติ วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย สุตเลิศ (2550, หน้า 61) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษาพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นวิทยากรฝึกอบรมและส่งเสริมการประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จะนำนักเรียนเข้าร่วมการแสดงด้านดนตรี นาฏศิลป์พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในทุก ๆ ด้าน และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ได้ให้มีการเชิญวิทยากรภายนอก ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพและให้ความรู้แก่นักเรียน ส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิงยศเมธี (2550, หน้า 32) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และหน่วยงานอื่นไว้ว่า คือ การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานอื่น เช่น การให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม ในการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การมาร่วมงานมงคลสมรสของคนในชุมชนหรือช่วยงานอุปสมบท การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น การร่วมกันจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและบุคลากรในองค์การ

บริหารส่วนตำบลเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ไมตรีอันดีต่อกัน และการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมศิษย์เก่าหรือสมาคมครูและ
ผู้ปกครอง

1.4 จากการศึกษาพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานใน
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้
เพราะว่า สังคมได้เปลี่ยนแปลงไป มีความก้าวหน้าขึ้น ข้อมูลข่าวสารมีความจำเป็นในการดำรงชีวิต ชุมชนต้องรู้ให้ทัน
การเปลี่ยนแปลงเพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ปัญหาทางด้านการศึกษาในนั้นมีมากมาย ทั้งการบริหารและการจัดการ การ
ใช้ทรัพยากรทางการศึกษามีข้อจำกัดและได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า การศึกษาไม่สามารถสนองตอบความต้องการและ
แก้ไขปัญหาของชุมชนได้ จึงจำเป็นที่ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่จัดการศึกษาชั้น
พื้นฐานและต้องถือเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายในสังคมที่จะต้องร่วมกันบริหารการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจไปสู่
เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ประชาชน สถาบันการศึกษานอกจากนั้น
กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ให้ประชาชนซึ่งเป็น
ตัวแทนขององค์กรต่าง ๆ เข้าร่วมการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยกำหนดให้มีบทบาทหน้าที่ กำหนดนโยบาย กำกับ
ติดตาม เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนในการจัดการศึกษาและให้มีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งด้วย
เหตุนี้จึงทำให้ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง
สอดคล้องกับสมชาย สุตเลิศ (2550, หน้า 60) ซึ่งศึกษาเรื่องศึกษาสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ
ชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับ มาก

1.5 จากการศึกษาพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานใน
ด้านการการเยี่ยมบ้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ได้ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียนโดยที่
สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียนและนำข้อมูลที่ได้มาประกอบเข้าด้วยกัน ผ่านการสื่อสาร
การพูดคุยทำความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนา และหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขข้อผิดพลาดเดิม ๆ ในการเยี่ยมบ้าน
นักเรียนเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการเยี่ยม
บ้านนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพันธ์ หนูผาสุก (2558 , หน้า 22) ได้กล่าวว่า ด้านงาน
เยี่ยมบ้านนักเรียนหมายถึงวิธีการศึกษา รวบรวมข้อมูล ที่ช่วยให้ครูได้ทราบชีวิตความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมทาง
บ้านของนักเรียน โดยการพบปะสนทนากับผู้ปกครองนักเรียน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เจตคติซึ่งกัน
และกัน ตลอดจนเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน ทำให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนอย่าง
ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน
เขต 1 แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่า คณะกรรมการสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดการศึกษาแก่นักเรียนทั้งในและนอกเขตบริการ
คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอแนวทางให้คำปรึกษาด้านการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม
ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาสนับสนุนด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา

มีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ครุณีนิจ กฤษณาม. (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในเครือข่ายวังจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ในด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น และด้านการเยี่ยมบ้านนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเหมาะสม และมีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ณรงค์ โสภากพล. (2550) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมและมูลนิธิและการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การให้บริการชุมชนและงานคณะกรรมการโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ปัญหาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น งานคณะกรรมการโรงเรียน การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมและมูลนิธิ และการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการให้บริการชุมชน มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

3.1 ผลการเปรียบเทียบของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารสถานศึกษาต้องมีวุฒิการศึกษาทางการบริหาร และหัวหน้างานต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ หรือวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าบุคคลอื่น เพื่อที่จะทำหน้าที่ในการวางแผนและกำหนดนโยบายให้สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งทำให้เห็นว่าวุฒิการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งวุฒิทางการศึกษาเป็นความรู้ความสามารถที่บุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากร บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่า สามารถทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า (รุ่ง แก้วแดง, 2543, หน้า 15-16) ฉะนั้น ระดับการศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดความรู้สึกหรือทัศนคติต่อคุณภาพ ในการทำงานของครูที่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ในด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น และด้านการเยี่ยมบ้านนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ไม่ได้ให้ความสำคัญกับวุฒิทางการศึกษาความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการสอน โดยทางผู้บริหารของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ได้มุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์และการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เนื่องจากชั้นเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐานในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้บริหารของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 เห็นว่าการจัดการชั้นเรียนที่มีการบริหารจัดการดีเป็นความสามารถของผู้สอนที่ส่งผลต่อการสอน และรวมถึงผู้เรียนมีความสุขในขณะที่อยู่ในชั้นเรียนทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการมาโรงเรียนทุกวันอย่างมีความสุข ส่งผลให้การเปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ปริญญาตรีกับปริญญาโทมีความเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยรวมไม่แตกต่าง มีความสอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ เข็มทิศ (2559) ได้ศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบสภาพจริงของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ปริญญาตรีกับปริญญาโทแตกต่างกันในระดับต่ำ และจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารกับครูแตกต่างกันในระดับต่ำ ผู้บริหารกับพนักงานจ้างตามภารกิจไม่แตกต่างกัน และครูกับพนักงานจ้างตามภารกิจแตกต่างกันในระดับต่ำ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียดด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไปและขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายจักรวรรดิ ญาณกรสกุล ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา น่าน เขต 1 และ นายธีร์ ทินกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำยาว ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของสังกัดสำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 และเพื่อนนิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่านที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เป็นกำลังใจของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- คณิงนิจ กฤษณาม. (2553). การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิรนนท์ หนูพาสุก. (2558). สภาพการดำเนินงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ณรงค์ โสภภาพ. (2550). ปัญหาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). ภาพอนาคตของโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมชาย สุดเลิศ. (2550). ศึกษาสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมยศ ยิงยศเมธี. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอกเขต 2. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เสนต์ เหลือพันธ์. (2551). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562-2564. น่าน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1.
- อรธณพ คุณเศรษฐ. (2556). การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

The Situation of Guidance Management in Schools Under The Secondary Educational Service Area Phrae

ลัดกี้ ธงชัย^{1*} และสันติ บุรณชาติ²

Lucky Thongchai^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 16 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สุทธยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 258 คน เครื่องมือใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สภาพการบริหารงานแนะแนว, 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: 63204432@up.ac.th

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the teachers' opinions on the situation of guidance management in schools under the Secondary Educational Service Area Phrae and 2) to compare the teachers' opinions on the situation of guidance management in schools under the Secondary Educational Service Area Phrae classified by work experience and school size. The samples were 258 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Phrae, selected by using the sample size tables of Yamane and stratified random sampling. The instrument used was a 5 level estimation scale questionnaire. The statistics in the analysis were percentage, mean, standard deviation, and One-Way ANOVA. In case a significant difference was found, the pairwise comparison using the Scheffe's test was made.

The results of the research showed that 1) the result of teachers' opinions toward the situation of guidance management in schools under the Secondary Educational Service Area Phrae in both overall and aspect were at a high level. 2) The comparison of the situation of guidance management in schools under the Secondary Educational Service Area Phrae classified by work experience showed no statistically significant difference. And 3) The comparison of the situation of guidance management in schools under the Secondary Educational Service Area Phrae classified by school size was obviously found the difference with the statistical significance at .05 level.

Keywords: The Situation of Guidance Management, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยกำลังคนและทุนมนุษย์ เป็นที่ยอมรับโดยกว้างขวางทางเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตตลอดจนปัจจัยด้านสังคม สิ่งแวดล้อมที่สำคัญยิ่งอันเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์การและสังคม เพราะฉะนั้นองค์การ และสังคมจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน เพื่อเป็นต้นทุนสำคัญสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ยั่งยืน โดยเฉพาะบริบท สังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ ซึ่งความรู้เป็นเครื่องมือและกลไกหลักในการสร้างความแตกต่างในการพัฒนาสังคมและ เศรษฐกิจ เนื่องด้วยความสำคัญของคนดังกล่าวการศึกษาจึงถูกให้ความสำคัญในฐานะเครื่องมือหลักของรัฐและ องค์การทางสังคมที่จะใช้ในการพัฒนาคน การศึกษาถูกคาดหวังสูงในการแก้ปัญหาการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญอันจะก่อให้เกิดความยั่งยืน ความเป็นธรรม ความสมดุลในสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จะต้องทบทวนวัตถุประสงค์ ตลอดจนหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ซึ่งบางสังคมมุ่งเน้นแต่เพียงการพัฒนาทักษะ และความรู้ เพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ในอดีตประชากรโลกยุคใหม่ซึ่งเป็นความหวังของสังคมในการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กันอันประกอบด้วยสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมจำเป็นต้องได้รับการศึกษาให้มีคุณลักษณะที่ดี เคารพเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้อื่น อนุรักษ์วัฒนธรรมความเป็นมาในอดีต อยู่ในโลกด้วยการบริโภคที่พอเพียงรับผิดชอบต่อสังคม สำนึกถึงบทบาท สิทธิความรับผิดชอบของตนเองในฐานะสมาชิกของสังคม การปรับทัศนคติที่เปิดกว้างเรียนรู้การพัฒนาด้านภาษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 2)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน

รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพซึ่งได้กำหนดโครงสร้างสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ หลักสูตรยังได้กำหนดให้มีกิจกรรมแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่รัก เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น รู้จักแสวงหาใช้ข้อมูลสารสนเทศวางแผนการเรียน อาชีพ การดำเนินชีวิต การพัฒนาบุคลิกภาพปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ค่านิยมที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 25)

การแนะแนวมุ่งให้นักเรียนมีสมรรถนะด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม มีสุขภาพที่ดี มีทักษะชีวิต และทักษะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีพันธกิจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยใช้กระบวนการแนะแนวและให้คำปรึกษาให้มีสมรรถนะด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคม เพื่อการศึกษาและการมีงานทำ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีสุขภาพที่ดี มีทักษะชีวิต และทักษะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการแนะแนว ตลอดจนพัฒนาระบบการแนะแนวในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือด้านการแนะแนว (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2562, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 4 ในแนวนโยบายตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวคือ โครงการมหกรรมแนะแนวการศึกษาต่อและการมีงานทำ ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2564 มีหลักการและเหตุผล เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนตลาดแรงงานในประเทศไทยซึ่งมีสาเหตุและปัจจัยมาจากกำลังผลิตและแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และช่วงวัยกลางคนในปัจจุบันมีการเลือกศึกษาและเลือกประกอบอาชีพอย่างไร้ทิศทาง ส่งผลทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและเกิดปัญหาการว่างงานขึ้น การแนะแนวเพื่อการศึกษาและการมีงานทำเป็นการให้บริการนักเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในวัยเรียนที่กำลังจะเข้าสู่การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปและกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อให้มีความรู้ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงให้คำแนะนำ แนวทางการศึกษาต่อ ตลอดจนการประกอบอาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาหรือการเลือกประกอบอาชีพให้ตรงกับบุคลิกภาพ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ และความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ในการนี้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่เป็นโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 นักเรียนมีความจำเป็นที่ต้องได้รับความรู้ ความเข้าใจตรงตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข ลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงงาน ออกจากงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จในอาชีพของตนเองในอนาคตนั้น กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีภารกิจในการให้การส่งเสริม สนับสนุนเพื่อยกคุณภาพชีวิตของนักเรียน จึงได้จัดทำโครงการตลาดนัดวิชาการ ครั้งที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 เพื่อให้ให้นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ได้รับความรู้ ความเข้าใจในตนเองเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาต่อไป แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่, 2564, หน้า 146)

หลักการแนะนํานั้นมีสิ่งสำคัญที่ควรคำนึง คือ เป็นงานบริการที่ช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การแนะนํานี้เป็นการบริการที่จัดให้กับทุกคนมีความสำคัญต่อชีวิตในทุกๆระยะ จึงต้องยึดถือเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ยึดหลักความจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่า มีความสามารถต้องช่วยให้บุคคลสามารถสร้างจุดมุ่งหมายในชีวิตที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตตามจุดหมายที่ตั้งเอาไว้ การยึดหลักสิทธิเสรีภาพระหว่างบุคคล การแนะนํานี้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการทำงานระยะยาวเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การแนะนํานี้เป็นกระบวนการที่ยืดหยุ่นได้ การแนะนํานี้จะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ผู้รับบริการ บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้แนะนํานี้ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรู้เรื่องการแนะนํานี้ผ่านการฝึกอบรมทางการแนะนํานี้ มีการประเมินผลการดำเนินงานแนะนํานี้อยู่เสมอ จากหลักการดังกล่าวการบริหารงานแนะนํานี้ในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้เรียนเพราะเป็นการพัฒนาคนโดยองค์รวมทั้งทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ เป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น นอกจากนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับปัญหาทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างผู้มีปัญญา รู้เท่าทันโลก เป็นผู้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีชีวิตที่มีความสุขทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม สามารถปรับตนเองให้เข้ากับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียน มีผลทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สามารถบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมและเทคโนโลยีให้เข้าสู่วิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสม เต็มที่เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติ (รัตนา เมืองจินดา, 2553, หน้า 15)

งานแนะนํานี้เป็นงานหลักที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอน จึงจะสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตรได้แต่จากสภาพการณ์ที่ปรากฏ พบว่ามีปัจจัยซึ่งไม่เอื้อให้สถานศึกษาดำเนินงานแนะนํานี้เป็นผลต่อการจัดการเรียนรู้อุ้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง และไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการแนะนํานี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะนํานี้แห่งประเทศไทย, 2559, หน้า ข)

ด้วยนโยบายให้ใช้การแนะนํานี้ในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเยาวชนเพื่อให้มีสมรรถนะสำคัญ ด้วยการมีทักษะเพื่อการทำงานในโลกของงานในศตวรรษที่ 21 คือ เรียนแล้วมีงานทำดังกล่าว สถานศึกษามัธยมศึกษาหลายแห่งมีปัญหาในการปฏิบัติ เพราะสถานศึกษามัธยมศึกษาหลายแห่งได้แต่งตั้งครูที่มีวุฒิทางการศึกษาอื่น และสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะนํานี้ เพราะขาดครูแนะนํานี้ จึงมีผลทำให้ครูแนะนํานี้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่งานแนะนํานี้ในสถานศึกษาได้เต็มที่ และไม่เต็มเวลา การคิดสร้างสรรค์กิจกรรมแนะนํานี้ที่สอดคล้องกับพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการพัฒนาของโลกในปัจจุบันที่พัฒนามาจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงมีน้อยมาก มีเพียงแต่ปฏิบัติตาม 5 บริการแนะนํานี้ในสถานศึกษา คือ 1) งานบริการศึกษารวบรวมข้อมูล 2) งานบริการสารสนเทศ 3) งานบริการให้คำปรึกษา 4) งานบริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) งานบริการติดตามผล ซึ่งทั้ง 5 บริการแนะนํานี้ดำเนินการภายใต้ 3 ขอบข่ายของการจัดกิจกรรมแนะนํานี้ในสถานศึกษา คือ 1) การแนะนํานี้ด้านการศึกษา 2) การแนะนํานี้ด้านอาชีพ 3) การแนะนํานี้ด้านส่วนตัวและสังคม โดยทั้ง 3 ขอบข่าย ดำเนินการตามลักษณะภารกิจของการแนะนํานี้ในสถานศึกษา 3 ลักษณะภารกิจ คือ 1) จัดกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 2) จัดบริการแนะนํานี้ 3) จัดกิจกรรมและโครงการที่สนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายของการแนะนํานี้และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่ทักษะของครูแนะนํานี้ใน 5 บริการ ยังต้องได้รับการพัฒนา (สมเกียรติ เจษฎากุลทวี, 2563, หน้า 273)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้นต้องจัดสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ครบสมบูรณ์ตามหลักสูตรการศึกษาผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาจึงสนใจศึกษาสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่แตกต่างกัน

แนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. 1-5 ปี
2. 6-10 ปี
3. 11-15 ปี
4. มากกว่า 16 ปี

ขนาดของสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก
2. ขนาดกลาง
3. ขนาดใหญ่
4. ขนาดใหญ่พิเศษ



ตัวแปรตาม

สภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ใน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนและจัดโครงสร้าง
- 2) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานแนะแนว
- 4) ด้านการมีภาคีเครือข่ายส่วนร่วม
- 5) ด้านการประเมินผลและรายงานผล

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารงานและแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 16 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สุทธยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 258 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานและแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานและแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและจัดโครงสร้าง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานและแนว ด้านการมีภาคีเครือข่ายส่วนร่วม และด้านการประเมินผลและรายงานผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.78 รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.48 และครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.44

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานและแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

1. สภาพการบริหารงานและแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีภาคีเครือข่ายส่วนร่วม รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนและจัดโครงสร้าง ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานและแนว ด้านการประเมินผลและรายงานผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารงานและแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานและแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานและแนวของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่าง ได้แก่ ด้านการ

บริหารทรัพยากรบุคคล ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานแนะแนว ด้านการมีภาคีเครือข่ายส่วนร่วม และด้านการประเมินผลและรายงานผล

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่า มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและคณะครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอัจฉญา จูเจริญ (2556, หน้า 19) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการแนะแนวว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้ค้นพบตนเอง เข้าใจตนเอง ผู้อื่น สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีทักษะชีวิตในการคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาโดยวิธีการของตนเองที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิษฐ์ จรรย์เอกวิทย์ และคณะ (2560) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารระบบการแนะแนว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพงานแนะแนว รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดระบบบริหารและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรายงานผลการดำเนินงานของระบบการแนะแนว

2. สภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการจัดการบริหารงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับอารีวัลย์ นาคมี (2561) ที่ได้วิจัยสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในด้านการบริหารกิจกรรมแนะแนว ส่วนในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. สภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีสภาพการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความแตกต่าง ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานแนะแนว ด้านการมีภาคีเครือข่ายส่วนร่วม และด้านการประเมินผลและรายงานผล ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ มีบริบท ปัจจัย และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพิสิษฐ์ จรรย์เอกวิทย์ และคณะ (2560) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารระบบแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารระบบการแนะแนว จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารระบบการแนะแนวสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง สีสม และคณะ (2554) ที่ได้ศึกษาสภาพการดำเนินการแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันในภาพรวม มีความแตกต่างกันด้านงานสารสนเทศและด้านงานให้คำปรึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารงานแนะแนว ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดครูแนะแนวหรือครูผู้ทำหน้าที่งานแนะแนวอย่างเพียงพอ ส่งเสริมครูผู้สอนให้เข้ารับการอบรมความรู้ด้านงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ในงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ การประชาสัมพันธ์งานแนะแนวภายในสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานแนะแนวภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งมาพัฒนางานแนะแนวให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะต่อครูผู้สอน

ครูผู้สอนควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรายวิชาแนะแนวในลักษณะและรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย ครอบคลุมขอบข่ายการแนะแนว เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รักสิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ แก้ปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนชีวิตในด้านการเรียนและการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เพื่อสนองต่อนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภวิกา ภักษา อาจารย์กลุ่มวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฤดี กมลสวัสดิ์ อาจารย์สาขาวิชาภาษาไทย (ค.ม.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และนายอนุรักษ วงศ์ชัยพาณิชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลองวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ที่ให้การอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน รวมทั้งมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีมาจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอหมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ละผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิษฐ์ จรรย์เอกวิทย์ และคณะ. (2560). **การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- รัตนา เมืองจินดา. (2553). **การศึกษาความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สมเกียรติ เจษฎากุลทวิ. (2563). **ระบบการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งอนาคตในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5(2) , 273.
- สมทรง สีสม และคณะ. (2554). **สภาพการดำเนินการแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 5 (1), 43.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564**. แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. (2559). **มาตรฐานการแนะแนว**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2562). **แผนพัฒนาการแนะแนวและแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว**. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- อัจฉญา จุเจริญ. (2556). **ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อารีวัลย์ นาคมี. (2561). **สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

The Role of Administrators in Supporting Classroom Research of the Teachers in Child Development Centers Under the Local Administration in Nan Province

วนิดา กันทะ^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Wanida Kanta ^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการจัดคำตอบประเด็นเดียวกันเข้าด้วยกันเขียนบรรยายความเรียง ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรประกาศเป็นนโยบายของสถานศึกษา มีแผนและงบประมาณสนับสนุน จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาให้ความรู้และสนับสนุนสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย ตลอดจนมีการนิเทศ กำกับติดตาม ตามกระบวนการวิจัย

คำสำคัญ: การส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครู, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

¹ ศึกษานิเทศก์ 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: 63204443@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the role of administrators in promoting research in the classroom of teachers in child development centers. 2) To compare the role of administrators in child Development center under local administrative organizations, Nan Provinces classified by gender, age and working experience; and 3) to study recommendations on the development the role of administrators in promoting research in the classroom of the teachers in child development centers under local administrative organizations, Nan Provinces. The sample in this study was composed of 226 teachers and administrators under local administrative organizations, Nan using the stratified random sampling method. The research instrument used for collecting data was Likert five–point scale questionnaires. the reliability of 0.98 and the statistical analysis used were percentage, mean and standard deviation, t–test and one–way analysis of variance (One– way ANOVA) and check the difference of pair by using Scheffe’s pair. The results showed that

1. the role of administrators in promoting research in the classroom of teachers in child development centers under local administrative organizations, Nan Provinces as a whole was at the high level,
2. The results of Comparing the role of administrators in child Development center under local administrative organizations, Nan Provinces classified by gender, age, was, working experience, the overall was found significant difference at .05 level
3. Guidelines on the role of administrators in child Development center under local administrative organizations Should be announced as a educational policy formulation of school have a plan and budget to support. recruiting personnel with knowledge and abilities educated teachers and support to the media, Facilities in the research and supervision, monitoring in accordance with the research process.

Keywords: Promotion of research in the classroom of teachers, child Development center

บทนำ

เยาวชนเป็นอนาคตของชาติ คุณภาพของเยาวชนเป็นตัวบ่งชี้อนาคตของชาติ การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาเป็นกระบวนการสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ครูเป็นบุคลากรหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างรอบด้าน การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสิ่งสำคัญที่จะสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มาตรา 24 และมาตรา 30 ได้ให้ความสำคัญกับการนำการวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาวะแวดล้อม สื่อการเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรอบรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษามาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้กำหนดให้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการอีกด้านหนึ่ง ที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือสังคมคาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้บุคลากรทำวิจัยและลงมือทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยการส่งเสริม

งานวิจัยในชั้นเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยจะเห็นได้ว่าการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นที่ครูทุกคนจะต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ครูดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนและการที่ครูจะดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้นั้น ครูเองต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัยให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม และพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ตามจุดมุ่งหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการจัดการกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างดียิ่งขึ้นตามลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุ
 - ต่ำกว่า 30 ปี
 - 31-40 ปี
 - 41-50 ปี
 - 50 ปี ขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

1. ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการวิจัยในชั้นเรียน
2. ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
3. ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัย

สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 528 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) เทียบขนาดของประชากรและโดยการใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดแพร่จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบุคลากรในสังกัด นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามยื่นต่อผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน รายอำเภอ พร้อมทั้งทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนัดหมายวัน เวลา และวิธีการในการรับแบบสอบถามคืน นำแบบสอบถามแจกให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และนัดหมายวัน เวลา และวิธีการในการรับแบบสอบถามคืนจากผู้รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายอำเภอ นำมาตรวจสอบข้อมูลการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน และนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้านและรวมทุกด้าน

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's)

3. ข้อเสนอแนะที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการจัดคำตอบประเด็นเดียวกันเข้าด้วยกันเขียนบรรยายความเรียง

ผลการศึกษา

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ในภาพรวม

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน	3.79	.70	มาก	3
2. ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน	3.69	.77	มาก	5
3. ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.85	.71	มาก	1

ด้านที่	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
4. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	3.76	.73	มาก	4
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	3.80	.72	มาก	2
รวม	3.77	.72	มาก	

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามเพศ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามเพศ

ด้านที่	เพศ						t	Sig.(2-tailed)
	ชาย			หญิง				
	n	\bar{x}	SD	n	\bar{x}	SD		
ภาพรวม	122	3.86	.75	122	3.82	.81	1.175	.241

จากตารางที่ 2 พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามอายุ ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามอายุ

บทบาทของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.250	3	.311	5.654	.021*
	ภายในกลุ่ม	10.276	222	.051		
	รวม	10.526	225			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามประสบการณ์ทำงานดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

บทบาทของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.172	2	.462	6.103	.034*
	ภายในกลุ่ม	10.354	223	.051		
	รวม	11.526	225			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาข้อเสนอแนะ โดยการจัดคำตอบประเด็นเดียวกันเข้าด้วยกันเขียนบรรยายความเรียงดังตาราง 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาข้อเสนอแนะ

ด้านที่	สรุปผล
1. ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการวิจัยในชั้นเรียน	ผู้บริหารควรประกาศ/กำหนดนโยบายมีการเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการวิจัยจัดหาวิทยากรมาบรรยายและจัดหาที่ปรึกษาให้แก่ครูผู้ทำวิจัยและจัดหาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำการวิจัย มีการนิเทศ กำกับติดตามผลการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นระยะ
2. ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	สถานศึกษาควรประกาศเป็นนโยบายของสถานศึกษา มีแผนและงบประมาณสนับสนุน จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้และสนับสนุนสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย ตลอดจนมีการนิเทศ กำกับติดตามตามกระบวนการวิจัย
3. ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการวางแผนระยะเวลา การขับเคลื่อนตามกระบวนการวิจัย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย สร้างครูในการถ่ายทอดความรู้ในเรื่องของการวิจัย

ด้านที่	สรุปผล
4. ด้านการมีความ รับผิดชอบต่อครูผู้ทำ งานวิจัยในชั้นเรียน	สถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ให้ครูได้การทำงานวิจัย ผู้บริหารให้ความรู้ในการทำงานวิจัยแก่ครู เป็นผู้นำและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย โดยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา จนได้แนวทางที่จะนำไปสู่การวิจัย
5. ด้านการส่งเสริม ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานของครูผู้ทำวิจัย	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยการสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูผู้ทำวิจัยมีการพิจารณาความดีความชอบ กรณีพิเศษให้แก่ครูผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำผลการประเมินการทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้กำหนดนโยบายในสถานศึกษา รองลงมา คือ จัดสรรงบประมาณและหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัย เช่น จัดให้มีมุมหรือห้องสำหรับการศึกษาค้นคว้า งานวิจัยในชั้นเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่ดี และพร้อมที่จะนำข้อมูลมาใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2 ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้การยกย่องชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งในที่ประชุมโรงเรียนและสถานอื่น รองลงมา คือ ให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้มีส่วนร่วมในการ รับผิดชอบและการวางแผนหรือพัฒนางานวิชาการ และจัดประชุม สัมมนา เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน ประชาสัมพันธ์ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้เพื่อนครู ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทราบ

1.3 ด้านให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงมา คือ เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนในเวลาว่างตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดหาหนังสือ เอกสาร ตำรา วารสารเกี่ยวกับความรู้เรื่องการทำ วิจัยในชั้นเรียนให้ครูได้ศึกษาอย่างเพียงพอ

1.4 ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดระบบงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเช่น ความเป็นอิสระ กล้าคิด ค้นคว้าทดลองความคิดใหม่ ๆ รองลงมา คือ จัดโครงการเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนเพื่อทราบปัญหาและความต้องการ และจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

1.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมา คือ ติดตามประเมินผลการใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาตนเองของครูผู้วิจัย และประกาศเกียรติคุณแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย อันเป็นความก้าวหน้าของอาชีพครู

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอายุในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารควรประกาศ/กำหนดนโยบายมีการเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการวิจัยจัดหาวิทยากรบรรยายและจัดหาที่ปรึกษาให้แก่ครูผู้ทำวิจัย

และจัดหาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำการวิจัย มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการทำงานวิจัย ในชั้นเรียนเป็นระยะ

3.2 ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า สถานศึกษาคควรประกาศเป็นนโยบายของ สถานศึกษา มีแผนและงบประมาณสนับสนุน จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้และสนับสนุนสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย ตลอดจนมีการนิเทศ กำกับติดตาม ตามกระบวนการวิจัย

3.3 ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า สถานศึกษาคควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการวางแผนระยะเวลา การขับเคลื่อนตามกระบวนการวิจัย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย สร้างครูในการถ่ายทอดความรู้ในเรื่องของการวิจัย

3.4 ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน พบว่า สถานศึกษาคควรกำหนดโครงสร้าง ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ให้ครูได้การทำงานวิจัย ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานวิจัยแก่ครู เป็นผู้นำและสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อการวิจัย โดยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา จนได้แนวทางที่จะนำไปสู่การวิจัย

3.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัย พบว่า สถานศึกษาคควรส่งเสริมให้ ครูได้เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยการสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูผู้ทำวิจัยมีการพิจารณาความดี ความชอบกรณีพิเศษให้แก่ครูผู้ที่มีผลงานวิจัยดีเด่น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 จากบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยใน ชั้นเรียน ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน สนับสนุนวิทยากรมาบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับทำวิจัยในชั้นเรียนและเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสุขุมมาลย์ ทองแจ่ม (2562, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในกลุ่มเครือข่ายสองขุนเขา อำเภอจตุรพักตรพิมาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา อังกาสิ (2555, หน้า 97) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหาร ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยใน ชั้นเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 จากบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน พบว่าด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงเป็นลำดับสองที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาใช้ผลงานการ วิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการประกาศเกียรติคุณแก่ครูผู้ทำวิจัยใน ชั้นเรียน ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตาม เสาวลักษณ์ เพ็ญบุญมาก (2556, หน้า 104) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไพรบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับดวงพร เครงเปี่ยม (2557, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 จากบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงเป็นลำดับสามที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษานำผลการประเมินการทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้กำหนดนโยบายในสถานศึกษา และจัดสรรงบประมาณและหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัย เช่น จัดให้มีมุมหรือห้องสำหรับการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สรรวย ทิมาศัย (2559, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านหนองตาไก่ หนองเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านหนองตาไก่ หนองเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับวันเพ็ญ ถาวรกุล (2558, หน้า 107) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนดีศรีตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนดีศรีตำบลตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

2.1 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศในการทำงานที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับบุญมี มุขสุข (2558, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชวิชัย โสภยากุล (2555, หน้า 73) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา จำแนกตามเพศพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการมีความรับผิดชอบต่อครู

ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า อายุในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับกัญญาพัชร วิชัยรัมย์ (2555, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จาริ อ้นนาค (2557, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยนาฏศิลป์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์กระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูตามบทบาทปฏิบัติการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้

2.3 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าสอดคล้องกับสมมุติฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่ง ทั้งนี้ อาจมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นของบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับอนวรรษ เกื้อชาติ (2564, หน้า 50) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จำแนกตามอายุ พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของจังหวัดตรังและจังหวัดกระบี่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่ดี และพร้อมที่จะนำข้อมูลมาใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน ประชาสัมพันธ์ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้เพื่อนครู ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทราบ
3. ด้านให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดหาหนังสือ เอกสาร ตำรา วารสาร เกี่ยวกับความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้ครูได้ศึกษาอย่างเพียงพอ
4. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอน ด้วยกระบวนการวิจัย อันเป็นความก้าวหน้าของอาชีพครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน กับประสิทธิภาพในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียด ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางปรานอม จินะสาม ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 และนายพุดฉิมพันธ์ ไชยบุญเรือง ผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแลวหลวง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่านและเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่านที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาพัชร วิชัยรัมย์. (2555). บทบาทการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,บุรีรัมย์.
- จारी อ้นนาค. (2557). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยนาฏศิลป์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 30(2), 20-35.
- ดวงพร เครงเปี่ยม. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บุญมี มุขสุข. (2558). บทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 15. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- บรรจง บุญมา. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแม่ทะ 4 อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- พัชวิชัย โสียงากุล. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- วาสนา อังกาสี. (2555). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วันเพ็ญ ถาวรกุล. (2558). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ
ครูโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุชมาลัย ทองแจ่ม. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในกลุ่มเครือข่าย
สองขุนเขา อำเภอฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำรวย ทิมาชัย. (2559). การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านหนองตาไก่ หนองเม็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
เลย.
- เสาวลักษณ์ เพ็ญบุญมาก. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไพรบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อนรรช เกื้อชาติ.(2564). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครู ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13.การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- Cronbach, L. J. (1990). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3), 202–204.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and
Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Factors affecting the school to be the professional learning community under office of Phayao primary education service area 1

วิชญาพร ปัญญา^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Witchayaporn Panya^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 254 คน ได้ขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก 4) การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มี 6 ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X_6) ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X_7) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)

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: noonattyna@gmail.com

ด้านการจูงใจ (X_4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_1) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = .221 + .348(X_6) + .171(X_7) + .146(X_5) + .105(X_4) + .098(X_3) + .084(X_1)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .377(Z_6) + .186(Z_7) + .169(Z_5) + .123(Z_4) + .099(Z_3) + .092(Z_1)$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The aims of this research are 1) to study the levels of factors affect the school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 2) to study the levels of the school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. 3) to study the relationship of factor level of school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 and 4) to set forecast equations the factors affecting the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. The 254 sample groups are random from educational administrators and teachers under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 with sample size determination using Krejcie and Morgan table. The tools used to collect data of this research are rating (valuation) scale of questionnaire has a rating scale of 5 levels. Index of item-objective congruence was between 0.67–1.00. The reliability used of Cronbach's alpha coefficient with the value 0.99 The data is analyzed by using percentage, average, standard deviation and Pearson's coefficient analysis, and use the analysis of multiple regression equations. 1) the overall of levels of factors affect the school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 is in excellent level. 2) the level of the school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 is in excellent level. 3) the overall aspect of the relationship of factor level of school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. The statistical significance is at .01 all aspects were positively correlated 4) there are 6 factors used to predict the school to be the professional learning community as follow: factor of school structure (X_6), factor of value and vision (X_7), factor of teamwork (X_5), factor of motivation (X_4), factor of corporate culture (X_3), and factor of leadership (X_1). These factors could predict the professional learning community on the percentage of 88.20 at the statistical significance .05. Equations are raw score: $\hat{Y} = .221 + .348(X_6) + .171(X_7) + .146(X_5) + .105(X_4) + .098(X_3) + .084(X_1)$ Equation in standard score: $\hat{Z} = .377(Z_6) + .186(Z_7) + .169(Z_5) + .123(Z_4) + .099(Z_3) + .092(Z_1)$

Keywords: Factors Affect, Professional Learning Community

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันตลอดเวลา มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งจะก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะการแข่งขันด้านความรู้ จะมีการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ให้มีความทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาประเทศไทยในอนาคตได้มีจุดมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) และนอกจากนี้ยังมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) และแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ.2560–2579) ที่ได้มุ่งเน้นพัฒนาให้คนไทยมีการปรับเปลี่ยนค่านิยม ทักษะคิด ส่งเสริมให้มีเจตคติที่ดีและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีมาตรฐานการจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถสูงเข้ามาเป็นครูและปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการจัดระบบการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ, 2562)

การพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาในหลาย ๆ ประเทศที่ประสบความสำเร็จ จะเน้นในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ร่วมกันพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) โดยจะต้องมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและกิจกรรมที่พัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิจิตา จรุงเกียรติกุล (2556) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของผู้บริหาร คณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อที่จะพัฒนาในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอด (อมรา จำรูญศิริ, 2555) จากงานวิจัยหลายงานวิจัย กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ก็คือ รูปแบบหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม เพราะ ชุมชนแห่งการเรียนรู้คือเครื่องมือเพื่อให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (วิจารณ์ พานิช, 2555)

จากการศึกษางานวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562); อรุณพร ทนทาน (2563); รัตนาวดี แสนยศ (2562); พิชัย ขำดี (2561); เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561); วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ เป็นต้น

จากปัญหาการศึกษาในหลาย ๆ ด้านประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาคณะกรรมการศึกษาให้มากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ และผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศที่มีการพัฒนาใกล้เคียงกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งในเกือบทุกรายวิชา ยกเว้นวิชาภาษาไทย เท่านั้นที่มีคะแนนเกินร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1, 2563)

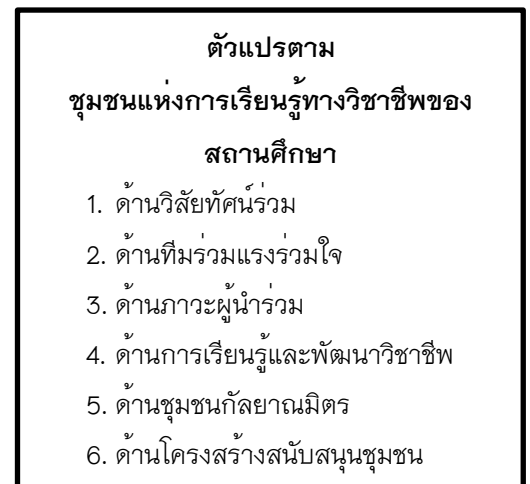
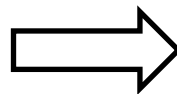
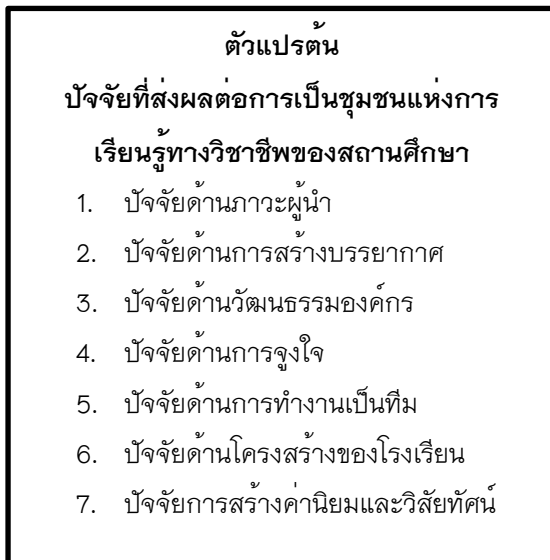
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และหัวข้อที่ผู้วิจัยได้ศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีอย่างน้อย 1 ปัจจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มแบบแบ่งชั้น

ขนาดโรงเรียน	ประชากรผู้บริหาร (คน)	ประชากร ครูผู้สอน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน (คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	80	1	29
ขนาดกลาง	22	308	8	108
ตาราง 1 (ต่อ)				
ขนาดเล็ก	53	258	18	90
รวม	78	646	27	227

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 83 โรงเรียน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน และครูจำนวน 646 คน รวมทั้งสิ้น 724 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน (krejcie and Morgan,1970, อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2543) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 27 คน และครูจำนวน 227 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อจัดทำเป็นโครงร่างการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อสร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ และพัฒนาเครื่องมือโดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมข้อคำถาม ความเหมาะสมและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 จากนั้นนำไปปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.67–1.00

4. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบัค โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งหมดเท่ากับ 0.99

5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียน โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์และแปลความหมายแต่ละระดับของบุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์และแปลความหมายแต่ละระดับของบุญชม ศรีสะอาด (2553)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน Stepwise Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	n = 254		ระดับ PLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.12	0.55	มาก
2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	4.13	0.55	มาก
3 ด้านภาวะผู้นำรวม	4.07	0.58	มาก
4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.08	0.58	มาก
5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.15	0.56	มาก
6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.10	0.53	มาก
รวม	4.11	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.55) และปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.56), ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.52), ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.56), ปัจจัยด้านการจูงใจ ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.60), ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.59) และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.59)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	n = 254		ระดับ PLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.12	0.55	มาก
2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	4.13	0.55	มาก
3 ด้านภาวะผู้นำรวม	4.07	0.58	มาก
4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.08	0.58	มาก
5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.15	0.56	มาก
6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.10	0.53	มาก

ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	n = 254		ระดับ PLC
	\bar{X}	S.D.	
รวม	4.11	0.51	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.11, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (\bar{X} =4.15, S.D.=0.56), ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ (\bar{X} =4.13, S.D.=0.55), ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (\bar{X} =4.12, S.D.=0.55), ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (\bar{X} =4.10, S.D.=0.53), ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (\bar{X} =4.08, S.D.=0.58) และด้านภาวะผู้นำร่วม (\bar{X} =4.07, S.D.=0.58)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงค่าประสิทธิ์สหความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (X)	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (Y)
ตาราง 4 (ต่อ)	
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	.804**
2. ด้านการสร้างบรรยากาศ (X_2)	.786**
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.818**
4. ด้านการจูงใจ (X_4)	.799**
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.809**
6. ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X_6)	.900**
7. ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X_7)	.821**

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าประสิทธิสัมพันธภาพของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (X_1), ด้านการสร้างบรรยากาศ (X_2), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3), ด้านการจูงใจ (X_4), ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5), ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X_6), ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X_6)	.348	.377	.047	7.413**	.000
ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X_7)	.171	.186	.037	4.661**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.146	.169	.036	4.068**	.000
ด้านการจูงใจ (X_4)	.105	.123	.036	2.921**	.004
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.098	.099	.041	2.381**	0.18
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	.084	.092	.037	2.270**	0.24
ค่าคงที่	.221		.095	2.339**	.020
R = .939 R² = .882 R²_{adj} = .879 S.E.est. = .178					

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร กับตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเท่ากับ .939 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .178 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X_6) ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X_7) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ด้านการจูงใจ (X_4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_1) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .221 + .348(X_6) + .171(X_7) + .146(X_5) + .105(X_4) + .098(X_3) + .084(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .377(Z_6) + .186(Z_7) + .169(Z_5) + .123(Z_4) + .099(Z_3) + .092(Z_1)$$

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างของโรงเรียนและด้านปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ ตามลำดับ และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับด้านการทำงานเป็นทีม

2. ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านภาวะผู้นำรวม ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโครงสร้างของโรงเรียนและด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .221 + .348(X_6) + .171(X_7) + .146(X_5) + .105(X_4) + .098(X_3) + .084(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .377(Z_6) + .186(Z_7) + .169(Z_5) + .123(Z_4) + .099(Z_3) + .092(Z_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยโดยรวมและรายด้านปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วมตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ สื่อสารกันได้อย่างชัดเจน ทำงานได้ตรงกับความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพงศ์ พัฒผล (2563) ผลวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของเอกพล อยู่ภักดี (2560) ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อมากำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อสถานศึกษาจะได้ดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกับค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่มีความรู้สึกขัดแย้งกับค่านิยมและวิสัยทัศน์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560) ผลวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทียา สายแสงจันทร์ (2561) พบว่า ในด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 ด้าน เป็นนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่สถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการ เพราะเป็นนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วยกระบวนการ Active Learning และกระบวนการ Professional Learning Community: PLC ทั้งนี้ เนื่องจาก สู่คุณภาพ Thailand 4.0 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น โดยการส่งเสริมในบุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมี การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอน และมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการสถานศึกษา ทำให้พัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี (2561) พบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562) ผลวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า การเป็นชุมชนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.786 ถึง 0.900 ทั้งนี้ เนื่องจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นนโยบายที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา สุขเอี่ยม (2563) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชยันตพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพร ทนทาน (2563) ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาทุกตัว และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีอย่างน้อย 1 ปัจจัย โดยจากการวิจัยพบว่า ทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผล

ต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้งคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอน ลดความซ้ำซ้อน สะดวก มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562) ผลวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร สามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 มีการจัดโครงสร้างขององค์กรที่คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นจากการกำหนดคุณลักษณะงานและการร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ และโรงเรียนในองค์กรยังแบ่งเป็น 4 ฝ่าย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมและให้มีการปฏิบัติให้ดีขึ้นไป ส่วนด้านที่ระดับปัจจัยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศและด้านการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารในสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการวางแผนการทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสูงสุด คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ซึ่งผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ การทำงาน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงการทำงานร่วมกันและส่งเสริมให้ภาวะผู้นำร่วมในองค์กรอย่างต่อเนื่องและชัดเจน

3. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านโครงสร้างของโรงเรียน ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครบทุกปัจจัย ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวข้องกับ การศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่คอยเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำในทุกขั้นตอน ตลอดจนการอ่านและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเกิดเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ด้วยความเคารพยิ่ง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ท่านผู้อำนวยการวสันต์ วงศ์ปัญญาวิวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพะเยา และคุณครูมนัส แสงชัน ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลพะเยา ที่ให้ความช่วยเหลือและกรุณาเสียสละเวลาเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแนะนำข้อคิดเห็นและแก้ไขในการสร้างเครื่องมือในการทำการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (20 มีนาคม 2562). ราชกิจจานุเบกษา. 136(68 ง). หน้า 18-20.
- นนทिया สายแสงจันทร์. (2561). การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมพงศ์ พัฒผล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ประยูร อาษานาม. (2543). คู่มือการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราณี ไชยภักดี (ผู้อภิปราย). (27 - 28 มีนาคม 2561). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- พิชิต ขำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- รัตน์าวดี แสนยศ. (2562). **แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: ตาตาพับลิเคชั่น.
- สุนันทา สุขเอี่ยม. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สุวิจิตา จรุงเกียรติกุล. (2556). **การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรม.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2563). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (พิมพ์ครั้งที่ 1).** พะเยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ.
- เสาวคนธ์ นัตริวิไล. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์. (2562). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- อรุณพร ทนทาน. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- เอกพล อยู่ภักดี. (2560). **ปัจจัยทางการบริการที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

The role of school administrators in building a professional learning community of schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2

โคศิษฐา ศรีสมบัติ^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Sosittha Srisombat^{1*} and Watchara Chatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงในธีรวิมล เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครู จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .95 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ t-test ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ผลการศึกษา พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ และช่วงอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ และช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

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

² School of Education, University of Phayao 56000

*Corresponding author: Sosittha39@gmail.com

Abstract

This research aims to 1) to study the role of educational institution administrators; 2) to compare the opinions of school administrators and teachers towards the role of educational institution administrators in building a professional learning community of schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, age range and work experience. Using a sample group of people who provide data from the ready-made tables of Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970 cited in Theerawut Ekakul, 2000), the sample group was 355 people, divided into 86 school administrators. 269 people and teachers. The tools used in this research. It is a questionnaire on the role of educational institution administrators in building a professional learning community. of schools under Phayao Primary Educational Service Area Office, Region 2, were rated on a 5-level rating scale with the confidence of the tool being .95. For the statistics used in the data analysis, percentage values were used. Mean Standard Deviation Comparing opinions by gender, t-test, age, and work experience. F-test was used when statistically significant differences were found. will be tested in pairs using Scheffe's method

The results of the study found that 1) the role of educational institution administrators in building a professional learning community of schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Region 2 as a whole, were at a high level. Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the creation of atmosphere and the context of change. The aspect with the lowest mean was the aspect of continuing assistance and 2) a comparison of the opinions of school administrators and teachers on the role of school administrators in building a professional learning community. of schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender and age range. and different age ranges There were significantly different opinions at the .05 level and classified by work experience. It was found that school administrators and teachers with different working experiences had no different opinions.

Keywords: School Administrator Role, Professional Learning Community (PLC)

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันของการศึกษาไทยถือว่า อยู่ในขั้นวิกฤต จากการจัดอันดับการสอบของ Programe for International Students Assessment หรือ PISA ซึ่งเป็นการสอบของนักเรียนอายุ 15 ปี ทุก ๆ สามปี โดยครั้งล่าสุดจัดไปเมื่อปลายปี 2018 จากรายงานธนาคารโลก (World Bank) ฉบับล่าสุดที่เผยแพร่ในวันที่ 9 ธันวาคม 2563 พบว่า สมรรถนะด้านการอ่าน รวมถึง คะแนนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไทย กำลังตกอยู่ในภาวะถดถอยต่อเนื่อง ไทยถูกจัดอยู่ในอันดับรั้งท้ายในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก คือ อันดับที่ 68 ด้านการอ่าน อันดับที่ 59 ด้านคณิตศาสตร์ และอันดับที่ 55 ด้านวิทยาศาสตร์ (ธนาคารโลก, 2563, สื่อออนไลน์) จากผลคะแนนดังกล่าว สามารถชี้ให้เห็นว่า ระบบโรงเรียนของประเทศไทยไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียและอาเซียน การเรียนการสอนของครู เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับโลกยุคใหม่ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร (วิลาสินี วัฒนมงคล, 2561) จากปัญหาวิกฤตทางการศึกษาไทยที่ได้กล่าวมา บุคคลที่เกี่ยวข้องในการศึกษาไทยต้องกลับมาพิจารณาตนเองในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ทั้งหน้าที่ของพ่อแม่ผู้ปกครองในการให้ความใส่ใจพัฒนาบุตรหลาน ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ปลูกฝังให้นักเรียนมีประสบการณ์จริง ตื่นรู้ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ

หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการให้ความรู้ จัดประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ให้ครอบคลุม ให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์อย่างมีขั้นตอน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็น “ผู้รับผิดชอบ” โดยตรง (พระมหาสมบุรณ์ สุทธิโม, 2557) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายรัฐที่กำหนดไว้คือ สามารถผลิตและพัฒนาเยาวชนไทยให้มีคุณภาพมากที่สุด ทั้งเป็นคนดีคนเก่ง และมีความสุข ซึ่งเป็นกำลังในการพัฒนาชาติต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ครอบคลุม มีการพัฒนาอย่างครบวงจร โดยอาศัยแนวคิดเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญที่รัฐส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา ด้วยมีผลการวิจัยตัวอย่างความสำเร็จ ตลอดจนความเชื่อมั่นพื้นฐานที่รองรับและชี้ชัดว่า กระบวนการ PLC เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครู เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การคิดค้น สร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมใหม่สำหรับผู้เรียน นอกจากนี้การเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆของผู้ที่ปฏิบัติจริงในบริบทที่มีความแตกต่างกัน สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับตนเองเพื่อจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้อย่างตามความถนัดและตามความสนใจ PLC จึงมีความสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของครูให้มีความเข้มแข็งและก่อให้เกิดวัฒนธรรมใหม่บนฐานความร่วมมืออย่างแท้จริง (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2561, สื่อออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้เล็งเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการศึกษาชาติ ได้ให้ความสำคัญกับหลักแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูผู้สอนได้มีการรวมตัวกันแบบกัลยาณมิตรมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพูดคุย เชิงวิพากษ์ การสะท้อนผล การปฏิบัติงาน ผ่านการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งในปีงบประมาณ 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้จัดทำโครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูขึ้น ซึ่งผลการดำเนินโครงการ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคในการร่วมโครงการนั้น บางส่วนแสดงความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ PLC (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต2, 2564) จากการแสดงความคิดเห็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต2 เพื่อที่จะได้ทราบบทบาทของผู้บริหารที่จะนำไปสู่สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และยังสามารถนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารให้มีพฤติกรรมการบริหารเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

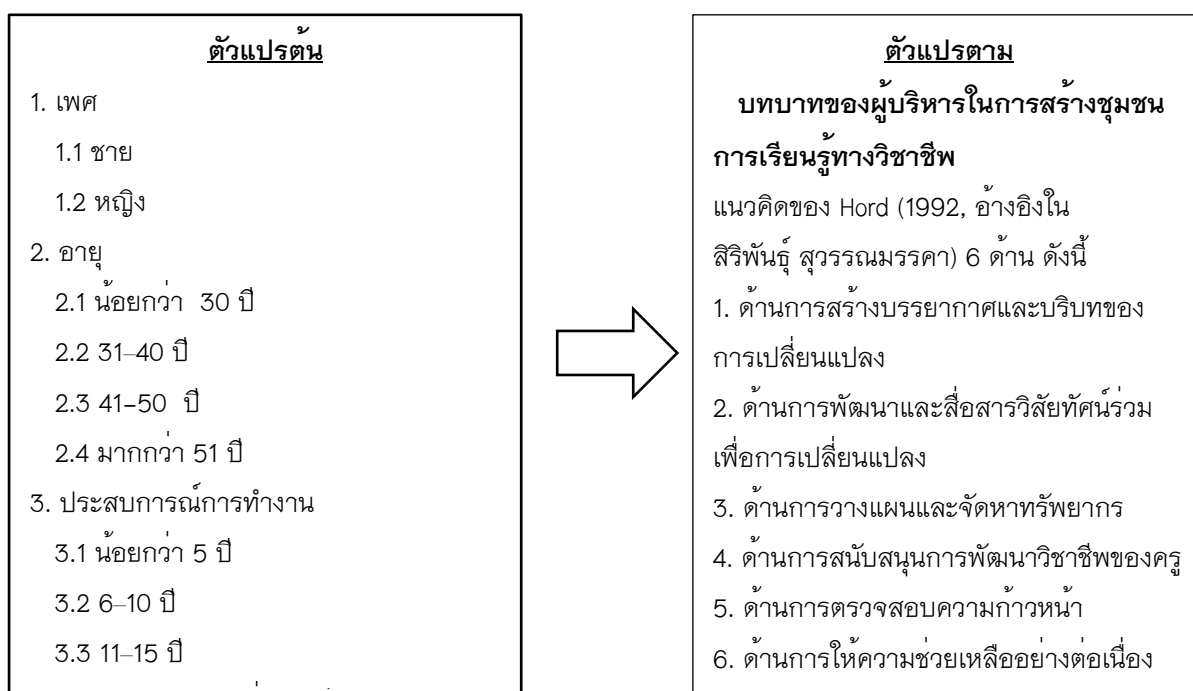
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมมุติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี เพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Hord (1992, อ้างอิงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา) เพราะครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีบทบาทใน 6 ด้าน ดังกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการวิธีวิทยาการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 133 แห่ง แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และครู จำนวน 897 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครู จำนวน 269 คน และได้กำหนดสัดส่วนตามขนาดประชากรของโรงเรียนให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งเป็น 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยที่แต่ละคำถามแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ของ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 355 ชุด ได้รับกลับคืนมา 296 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.38 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
	n = 296		
	(\bar{X})	(S.D.)	
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง	4.51	0.36	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.47	0.36	มาก
3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร	4.45	0.39	มาก
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.48	0.39	มาก
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	4.43	0.38	มาก
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	4.42	0.46	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.45	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย (n = 131)		หญิง (n = 165)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง	4.56	0.33	4.47	0.37	2.12	0.04*
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.51	0.36	4.43	0.36	1.94	0.05
3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร	4.51	0.37	4.40	0.40	2.60	0.01*
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาริชาชีพของครู	4.56	0.38	4.42	0.39	2.95	0.00*
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	4.49	0.37	4.38	0.39	2.49	0.01*
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	4.48	0.42	4.37	0.48	2.25	0.03*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.52	0.31	4.41	0.32	2.90	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกัน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนการพัฒนาริชาชีพของครู ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้ค่า F-test

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	น้อยกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 5 ปี		F-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.45	4.45	0.30	4.48	0.33	4.62	0.36	3.06	0.03*
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.40	4.41	0.27	4.48	0.35	4.48	0.45	1.17	0.32

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	น้อยกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 51 ปี		F-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร	4.57	0.41	4.37	0.35	4.43	0.37	4.49	0.42	3.44	0.02*
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.53	0.48	4.45	0.29	4.44	0.38	4.55	0.43	1.53	0.21
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	4.53	0.41	4.37	0.31	4.41	0.40	4.46	0.42	2.14	0.10
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	4.51	0.51	4.32	0.42	4.39	0.41	4.51	0.50	2.92	0.03*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.53	0.41	4.40	0.23	4.44	0.30	4.52	0.36	2.86	0.04*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

ช่วงอายุ		น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
	\bar{X}	4.52	4.45	4.48	4.62
น้อยกว่า 30 ปี	4.52	-	.06344	.03331	-.10525
31-40 ปี	4.45	-	-	-.03013	-.16869*
41-50 ปี	4.48	-	-	-	-.13856
มากกว่า 51 ปี	4.62	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากครูที่มีช่วงอายุมากกว่า 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร

ช่วงอายุ		น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
	\bar{X}	4.57	4.37	4.43	4.49
น้อยกว่า 30 ปี	4.57	-	.20468*	.14444	.08247
31-40 ปี	4.37	-	-	-.06024	-.12221
41-50 ปี	4.43	-	-	-	-.06197
มากกว่า 51 ปี	4.49	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร แตกต่างจากครูที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

ช่วงอายุ		น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
	\bar{X}	4.51	4.32	4.39	4.51
น้อยกว่า 30 ปี	4.51	-	.18801	.11470	.00162
31-40 ปี	4.32	-	-	-.07331	-.18638
41-50 ปี	4.39	-	-	-	-.11308
มากกว่า 51 ปี	4.51	-	-	-	-

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตบตบหาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า F-test

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	น้อยกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 16 ปี		F-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง	4.51	0.43	4.48	0.30	4.48	0.32	4.58	0.37	1.49	0.22
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์รวมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.37	4.42	0.31	4.46	0.31	4.49	0.44	0.64	0.59
3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร	4.54	0.39	4.38	0.38	4.41	0.33	4.48	0.43	2.44	0.07
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.53	0.45	4.44	0.31	4.43	0.36	4.53	0.43	1.67	0.17
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	4.51	0.40	4.39	0.33	4.36	0.37	4.47	0.42	2.51	0.06
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	4.49	0.52	4.38	0.42	4.32	0.36	4.49	0.50	2.48	0.06
ค่าเฉลี่ยรวม	4.51	0.39	4.41	0.25	4.41	0.27	4.51	0.36	2.32	0.08

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตบตบหาทผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นตบตบหาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.36) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์รวมเพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.46)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตบตบหาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบตบทาผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผน และจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบตบทาผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.861, P = 0.037$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

2.2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบตบทาผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีช่วงอายุมากกว่า 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบตบทาผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบตบทาผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นต้อบตบทาผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบตบทาผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต้อบตบทาของผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลงานวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งในเรื่องของการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกัน การมีบทบาทความเป็นผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การยอมรับและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนด การสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันองค์ความรู้ระหว่างคณะครู และการให้กำลังใจสนับสนุนคณะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Speck (1999, อ้างอิงใน พัชรา เดชโสม, 2563) ได้กล่าวถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนองค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการ

ประเมินผล ความเกี่ยวข้องกัน กับผู้ปกครอง ชุมชน เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ หัวใจสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้กระบวนการ PLC ประสบความสำเร็จได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหนุนเสริมโดยการเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากร ครู มีกำลังใจและแรงผลักดันในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถชี้แนะทิศทางขับเคลื่อนกระบวนการได้ เพื่อให้กระบวนการ PLC มีความต่อเนื่องและยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของวาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 98–103) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามากที่สุดและค่อนข้างสูง เนื่องจากลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้นสอดคล้องโดยตรงกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา สนับสนุนและจัดให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้จากลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการดังกล่าว จะนำมาซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แม้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องเกิดขึ้นจากทุกคนในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่จะขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้นั้นต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสำคัญ อีกทั้งด้านบรรยากาศขององค์กร ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนที่ผ่อนคลาย และทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรยากาศโดยรวมในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ เมื่อบรรยากาศภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 พบว่า การสร้างเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการจัดโครงสร้างการทำงานเป็นการทำงานแบบทีม มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เป็นบวกต่อวิถีทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน รวมถึงการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุภัทรา สภาพอดต์ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สังเกตพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในการมุ่งเน้นด้านการนำองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆที่ใช้ในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพครูและคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สอดคล้องกับ อมตา จงมีสุข และ จุลดิษ คัญทิพย์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่าการสร้าง วิสัยทัศน์การดำเนินงานที่ดีนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถส่งเสริมให้เป็นโรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเสริมพลังอำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการ เรียนรู้พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมกัน สร้างความเชื่อมโยงและทิศทางที่รวมไปสู่โรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและบริหารจัดการงานด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพไป

พร้อมๆ กัน มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการปรับนโยบายของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ การวางตน การใช้ภาษา การแสดงความคิดเห็น การแสดงออกทางอารมณ์ การรักษากฎระเบียบของผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ หรืองานที่มีความท้าทายสูง หรืองานที่มีความละเอียดลออให้ครูเพศหญิงรับผิดชอบมากกว่าครูเพศชาย เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดว่าครูเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยและสำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้ครูเพศหญิงมีทัศนคติต่อผู้บริหารว่ามีภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ สอดคล้องกับ สุภัคฉวี เอี่ยมสำอางค์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยจำแนกตามเพศ พบว่า หัวหน้างานเพศหญิงมีภาวะผู้นำร่วมมากกว่าหัวหน้างานเพศชาย โดยให้เหตุผลว่า อาจเป็นเพราะ หัวหน้างานเพศหญิงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีคุณลักษณะของผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ละเอียดรอบคอบ รวมถึงความเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุน้อยกว่า จะมีวุฒิภาวะทางความคิดแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุมากกว่า หรืออาจเป็นเพราะการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในช่วงอายุต่างกัน สอดคล้องกับ ภัทพอล เสริมทรง และ ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ภาคนอกเวลาราชการ (เสาร์-อาทิตย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้ให้เหตุผลว่า อาจเป็นเพราะว่า อายุเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ชีวิต ยิ่งมีอายุมากยิ่งได้พบเจอประสบการณ์ชีวิตมากกว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็อาจพบเจอปัญหาบ่อย ยังไม่มีความมั่นคงในอารมณ์และวุฒิภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับ นภัสกร ละลอกแก้ว และโชติ บดีรัฐ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

ผู้บริหารวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีการวางแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับคณะครู ยึดหยุ่นการทำงานตามความเหมาะสม ทำให้ครูเกิดความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ธนพล ใจดี และกัลย์มณ อินทุสุต (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ทำการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลประกอบว่า เป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานสูง โดยการบริหารงานบนฐานความรู้ทางด้านหลักการและทฤษฎีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้มีแนวความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับไว้วางใจจากครู สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดกลยุทธ์ วางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จัตุพร ที่ได้กรุณาสับสนุนให้แนวทางการศึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณ นายอดุลย์ สิงห์คำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่ปางค่า (ภูลังกาอนุสรณ์) นางสกวรัตน์ ไกรมาก ศึกษาานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี คุณค่า

และประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขออ้อมระลึกถึงพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจด้วยความห่วงใยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ชนพล ใจดี, และกัลยมน อินทุสุต. (2564). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 68–79.
- ธีรฤดี เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2561). **PLC: พลังครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย**. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2564, จาก http://site.ksp.or.th/content.php?site = prajeenburi&SiteMenuID = 1118&Action = view&Sys_Page = 1&Sys_PageSize = 10&DataID = 1401.
- นภัสกร ละลอกแก้ว และโชติ บดีรัฐ (ผู้นำเสนอ). (21 กรกฎาคม 2560). การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก. ใน **การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17**. ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง วังจันทน์ริเวอร์วิว: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นันทน์ภัท ชัยสงคราม. (2561). **การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา ศึกษาศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พัชรา เดชโฮม. (2563). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **วารสารครุศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**, 14(2), 168.
- ภัทรพล เสริมทรง และธนวัฒน์ ชาวโพธิ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองภาคคนนอกเวลาราชการ(เสาร์ – อาทิตย์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ศรีล้านช้าง. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ**, 1(1), 49–56.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561) **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิลาสินี วัฒนมงคล. (2561). วิกฤตการศึกษาไทยในยุค 4.0. **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร**, 6(1), 427–444.
- สมบุรณ์ สุทธิโม (ทองแก้ว). (2557). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**, 1(1), 89–102.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต2. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565**. พะเยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.



สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. ม.ป.ป. หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา.ม.ป.ท.:
ม.ป.พ.

สุภัคฉวี เขี่ยมลำอาง. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

สุภัทรา สภาอัธถ์. (2562). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 7(5), 183-198.

อมตา จงมีสุข ,และ จุลดิศ คัญทัพ. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(1), 81-91.

ธนาคารโลก. (2563). รายงานธนาคารโลก ส่งสัญญาณถึงความจำเป็นในการใช้จ่ายด้านการศึกษามี
ประสิทธิภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อ
พัฒนาผลลัพธ์ด้านการศึกษาในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2564, จาก

<https://www.worldbank.org/th/news/press-release/2020/12/09/world-bank-more-inclusive-and-better-investments-in-education-to-improve-learning-outcomes-in-thailand>

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา

The Instructional Leadership of School Administrators under the Office of Phayao Municipality

สมเดช ใสสิน^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Somdech Saisin^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาจำนวน 168 คน โดยใช้ตารางเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และ มอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-

Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูในภาพรวมที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารโรงเรียน

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: electon09gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study teachers' opinions on academic leadership of school administrators under Phayao Municipality 2) to compare teachers' opinions on academic leadership of school administrators in Phayao Municipality. under Phayao City Municipality, classified by gender and work experience. The sample group used in this research There were 168 teachers in schools under Phayao Municipality, using the comparative tables of Craigsie and Morgan's samples and stratified by proportional sampling. The instrument used in this research was a 5–level estimation scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, F–test, One–Way analysis of variance. ANOVA).

The results of this research were found that 1) the overall teacher's opinion towards the academic leadership of the school administrators. under the Phayao City Municipality 2) The comparative effect of teachers on academic leadership of school administrators under Phayao Municipality classified by gender, overall and each aspect was not different. Academic Leaders of School Administrators under Phayao City Municipality Classified by work experience Overall and each aspect is no different.

Keywords: Academic leadership, School administrators

บทนำ

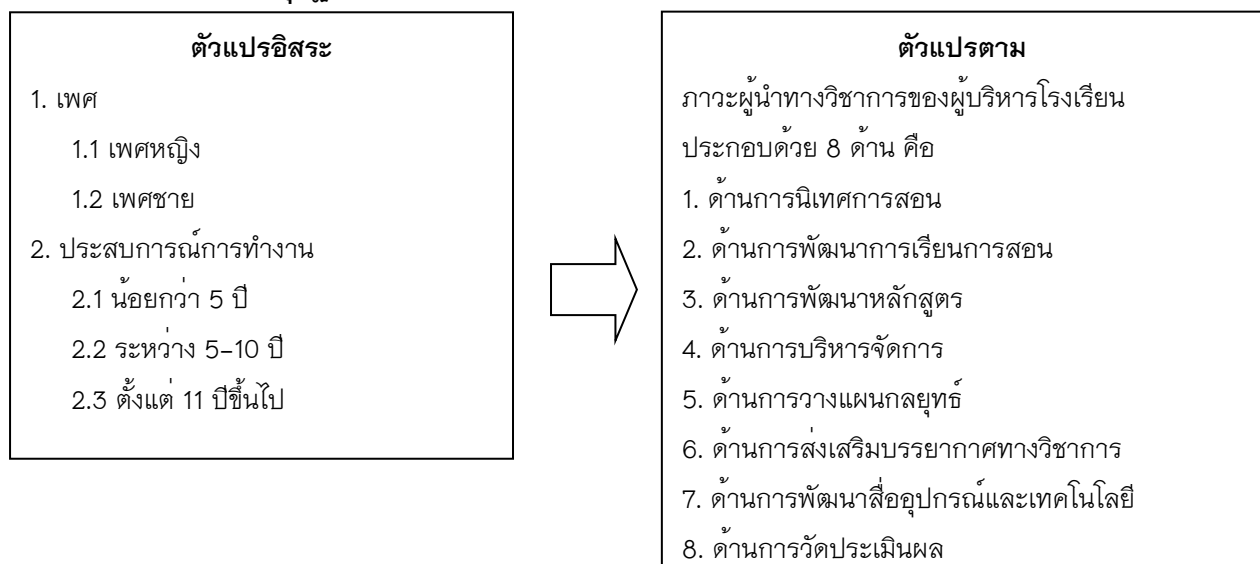
ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถจูงใจข้าราชการครูให้ร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูสมบูรณ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้ในที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง คำว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับ เพราะภาวะผู้นำก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในภาวะวิกฤตของการศึกษาไทยที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจในการแก้ไขปัญหา และสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การศึกษาไทยก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น (นิวุธ มีพันธ์, 2559, หน้า 3) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการในการแก้ปัญหาและสร้างความไว้วางใจ ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียอมนำพาไปสู่การบริหารโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นกลไกสำคัญยิ่ง และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำซึ่งจะต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีสมรรถนะในการบริหารงาน เพราะการใช้เพียงอำนาจตามกฎหมายที่ตนเองสั่งการให้ครูทำงานโดยปราศจากการเข้าใจถึงจิตใจสถานการณ์ และปัจจัยแห่งการจูงใจต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้ครูเกิดทัศนคติที่เป็นลบต่อผู้บริหารและต่อองค์กรทำให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้การทำงานขาดการเชื่อมโยง การทำงานจะติดขัดและไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ครูจะทำงานเพื่อเอาตัวรอด หรือทำงานตามคำสั่งเท่านั้น พลังสร้างสรรค์ที่จะส่งผลดีต่อองค์กรไม่บังเกิดขึ้นดังผลปรากฏเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ย่อมแสดงให้เห็นถึงผลของการปฏิบัติงานหน้าที่ของครู

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในเทศบาลเมืองพะเยา เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 168 คน (กองการศึกษาเทศบาลเมืองพะเยา, 2563, หน้า 3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-609) เทียบขนาดประชากรที่ 170 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ตอน 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา มี 8 ด้าน คือ 1) ด้านการนิเทศการสอน 2) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 7) ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี 8) ด้านการวัดประเมินผล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเทศบาลทางดง (ประชาคมสร้างสรรค์) สังกัดเทศบาลตำบลทางดง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.99 แจกแบบสอบถามจำนวน 118 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 118 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (T-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด	เพศชาย		เพศหญิง		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการนิเทศการสอน	4.29	0.61	4.02	0.64	มาก
2. ด้านการพัฒนากาเรียนการสอน	4.30	0.65	4.12	0.65	มาก
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.29	0.64	4.02	0.65	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.30	0.76	3.97	0.70	มาก
5. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.21	0.71	3.94	0.72	มาก
6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.24	0.72	3.90	0.80	มาก
7. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์ และ เทคโนโลยี	4.21	0.71	4.05	0.69	มาก
8. ด้านการวัดประเมินผล	4.17	0.69	4.00	0.62	มาก
รวม	4.25	0.64	4.00	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนากาเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดประเมินผล ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนเพศหญิงมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนากาเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.05$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด	เพศชาย		เพศหญิง		F	p.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการนิเทศการสอน	4.29	0.61	4.02	0.64	0.04	0.84
2. ด้านการพัฒนากาเรียนการสอน	4.30	0.65	4.12	0.65	0.22	0.64
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.29	0.64	4.02	0.65	0.19	0.66
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.30	0.76	3.97	0.70	1.39	0.24
5. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.21	0.71	3.94	0.72	0.20	0.65

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด	เพศชาย		เพศหญิง		F	p.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.24	0.72	3.90	0.80	0.22	0.64
7. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์และ เทคโนโลยี	4.21	0.71	4.05	0.69	0.22	0.64
8. ด้านการวัดประเมินผล	4.17	0.69	4.00	0.62	0.41	0.52
รวม	4.25	0.64	4.00	0.62	0.06	0.80

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด	น้อยกว่า 10 ปี		10 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป		การแปรผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการนิเทศการสอน	4.00	0.68	4.21	0.48	4.07	0.72	มาก
2. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	4.13	0.66	4.23	0.52	4.13	0.77	มาก
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.07	0.62	4.17	0.52	4.02	0.84	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.94	0.69	4.08	0.68	4.20	0.81	มาก
5. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	3.89	0.73	4.10	0.62	4.07	0.82	มาก
6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการ	3.92	0.84	4.03	0.63	4.04	0.90	มาก
7. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์และ เทคโนโลยี	4.06	0.69	4.17	0.58	4.06	0.81	มาก
8. ด้านการวัดประเมินผล	3.99	0.58	4.08	0.62	4.07	0.77	มาก
รวม	3.99	0.62	4.13	0.54	4.08	0.75	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.07$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.89$) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.21$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.03$) ประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ด้าน ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.13$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.42	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	46.92	115	0.41		
	รวม	47.76	117			
2. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	49.34	115	0.43		
	รวม	49.60	117			
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	49.50	115	0.43		
	รวม	49.92	117			
4. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	0.67	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	59.73	115	0.52		
	รวม	61.07	117			
5. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.12	2	0.56	1.07	0.35
	ภายในกลุ่ม	60.50	115	0.53		
	รวม	61.62	117			
6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	0.32	0.73
	ภายในกลุ่ม	73.50	115	0.64		
	รวม	73.91	117			
7. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์และ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.31	0.73
	ภายในกลุ่ม	55.83	115	0.48		

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
	รวม	56.13	117			
8. ด้านการวัดประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.29	0.74
	ภายในกลุ่ม	47.78	115	0.41		
	รวม	48.02	117			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.426	2	0.21	0.53	0.59
	ภายในกลุ่ม	46.66	115	0.41		
	รวม	47.09	117			

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่าง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

เทศบาลเมืองพะเยา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดการชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การสอนซ่อมเสริม การเลือกตำราเรียน การจัดทำคู่มือครูด้านวิชาการ จัดทำคู่มือนักเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรวมถึงให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงตามความถนัด ความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารมีกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่เหมาะสม

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ด้านการนิเทศการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ผู้บริหารมีการวางแผน การแนะนำช่วยเหลือ การพัฒนาการนิเทศการสอนเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารมีการช่วยเหลือปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสอนของครูในโรงเรียน ผู้บริหารมีเทคนิคด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศ และนำผลการนิเทศมาพัฒนาคุณภาพ

การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศให้เหมาะสม

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ผู้บริหารมีการกระตุ้น และพัฒนาการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่ดีในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน และภูมิใจในโรงเรียนของตน ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีความสุข สร้างขวัญกำลังใจให้กับคณะครูและนักเรียน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานวิชาการ มีกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ผู้บริหารมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและน่าสนใจเพื่อเสริมสภาพการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร และผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

อธิปราชผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุดอธิปราชเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนที่ชัดเจน ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา และสามารถขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้นำสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยา สวงาม (2558, หน้า 88) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (กลุ่มย่อยที่ 6 จังหวัดพะเยา) พบว่าบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพองจันทร์ ทองคำ (2558, หน้า 95) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มดอกคำใต้ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นวพร แก้ววิชัย (2562) ได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับสิริญาพร มุกดา (2558, หน้า 129-130) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พัชรา สมควร (2559)

ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนนุชาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนนุชาง ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพรรณทิพย์ เกษเจริญคุณ (2559, หน้า 89–90) ได้ศึกษา ปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนวพร แก้ววิชัย (2562) ได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนโดยหลักสูตรมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการส่งเสริมการเรียนรู้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับหลักสูตร สอดคล้องกับสอดคล้องกับ ปฐม ปรีปนังนุกร (2554, หน้า 3) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกัลยา สวงาม (2558, หน้า 88) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 (กลุ่มย่อยที่ 6 จังหวัดพะเยา) พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสกล คามบุญย์และคณะ (2559, หน้า 264–265) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครู นักเรียน และบุคลากร มีการสร้าง พัฒนา สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งมีการประเมินคุณภาพสื่อ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับกัลยา สวงาม (2558, หน้า 88) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (กลุ่มย่อยที่ 6 จังหวัดพะเยา) พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสกล คามบุญย์และคณะ (2559, หน้า 264–265) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนในการบริหารจัดการโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน เช่น การสั่งการ การมอบหมายงาน และการควบคุมงานในโรงเรียน ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรของโรงเรียนได้อย่างเกิดประโยชน์คุ้มค่า และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพงษ์จันทร์ ทองคำ (2558, หน้า 95) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มดอกคำใต้ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพัชรา สมควร (2559) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนนุชาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า สภาพการ

บริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนอนุชาฯ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการวัดประเมินผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดประเมินผลอย่างชัดเจน และมีการประเมินผลการสอบเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป สอดคล้องกับปฐม ปรีปนงษ์กูร (2554, หน้า 3) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดประเมินผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนวพร แก้ววิชัย (2562) ได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการวัดประเมินผล อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดภารกิจหลักหรือพันธกิจ กำหนดเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีแนวทางการพัฒนาหรือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับสิริญาพร มุกดา (2558, หน้า 129-130) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่ดีโดยกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับสกล คามบุญยศและคณะ (2559, หน้า 264-265) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนวพร แก้ววิชัย (2562) ได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ที่มีเพศแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน ที่แสดงภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านพฤติกรรมการบริหารงานในโรงเรียน ที่มีการนิเทศการสอน พัฒนาการเรียนการสอนและสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี การบริหารจัดการ การวางแผนกลยุทธ์ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการวัดประเมินผลในการบริหารโรงเรียนที่ชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอมร บุญญาปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล (2560) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร พบว่า เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปฐม

ปรับปรุงนงนุช (2554, หน้า 3) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับบุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดนิเทศการสอนที่หลากหลาย โดยมีการนิเทศการสอนทุกระดับชั้น โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดการวางแผนการดำเนินการนิเทศอย่างชัดเจน มี และมีการติดตามผล

1.2 ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสื่อ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาจจะให้ครูในโรงเรียนมีการออกความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน หรืออาจจัดกิจกรรมอบรมเพื่อให้ครูในโรงเรียนเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้นไป

1.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และควรจัดการวิเคราะห์หรือการประเมินหลักสูตรให้ชัดเจน โดยทางผู้บริหารโรงเรียนอาจทำการจัดอบรม สัมมนา ให้แก่คณะครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

1.4 ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดจัดการอย่างเป็นระบบยืดหยุ่น โดยรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดการด้านความสะอาดของอาคารให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีการวางแผนให้ออกมาในรูปแบบเดียวกันทุกระดับการศึกษา เพื่อการเท่าเทียมกัน

1.5 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนเป็นอย่างดี ชี้แจงให้กับคณะครูรับทราบในแผน และโครงการต่าง ๆ

1.6 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดบรรยากาศและอุปกรณ์ โต๊ะเก้าอี้ให้เพียงพอ และควรใช้จิตวิทยาช่วยในการเสริมแรงบวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรมีการจัดกิจกรรมงานกลุ่มสาระการเรียนรู้ผ่านโครงการต่าง ๆ ที่มีการจัดสรรงบประมาณให้

1.7 ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้ครบทุกห้องเรียน ทางโรงเรียนควรมีการปรับปรุงระบบเน็ต และอุปกรณ์ให้มีการรองรับกับเทคโนโลยี

1.8 ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดอบรม การวัดประเมินผลทุกปี ตามเกณฑ์ทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่ง จากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภกา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณพนักงานครูเทศบาลเมืองพะเยาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทพรความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษานี้เป็นอย่างดียิ่ง ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา สวยาม. (2558). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 (กลุ่มย่อยที่ 6 จังหวัดพะเยา). วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กองการศึกษาเทศบาลเมืองพะเยา (2563). รายงานประจำปี 2563, พะเยา: ม.ป.พ.
- นwor แก้ววิชัย (2562). การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. วิทยานิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมในเขตภาคเหนือตอนบน ปริญญาโท ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญพา พรหมณะ (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ปฐม ปรีปนังกูร. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พรรณทิพย์ เกษเจริญคุณ. (2559). ปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พงษ์จันทร์ ทองคำ (2558). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มดอกคำใต้ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สกล คามบุญย์และคณะ. (2559) การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สิริญา พรหมกตา. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจําชวบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.



อมร บุญโญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล. (2560), พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ครูและผู้บริหาร **จันทร์เกษมสาร**, 17(3), 147-157.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. E. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal Education
and Psychological Measurement**, 30(3), 608-609.

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

A Study of The Transformational Leadership of School Administrators

Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau

สรศักดิ์ ชันชนะ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Sorasak Chananchana^{1*} and Natthawut Sabphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามคุณวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนเฉพาะความพิการ

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: sorasuk_papouy@hotmail.co.th

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to study the level of transformational leadership of school administrators. Specialized Schools for Disabilities Group 6, Office of Special Education Administration According to the opinions of educational institute administrators and teachers 2) to compare the transformational leadership of school administrators in schools with disabilities, group 6 under the Office of Special Education Administration. According to the opinions of the school administrators and teachers, classified by educational qualifications. and work experience

The sample groups used in this research were school administrators and teachers. Schools for Disabilities Specialized Group 6, under the Office of Special Education Administration, consisted of 205 students. The research instrument was a 5-level estimation questionnaire with a confidence value of .97. The statistics used in the data analysis were percentage, mean. standard deviation One-way Analysis of Variance (ANOVA) found that 1) Transformational leadership of school administrators Specialized Schools for Disabilities Group 6 under the Office of Special Education Administration 2) The results of a comparative analysis of transformational leadership of educational institute administrators in special schools with disabilities group 6 under the Office of Special Education Administration classified by educational qualifications found that there was a statistically significant difference at the .05 level and 3) The results of a comparative analysis of transformational leadership of educational institute administrators in specific schools with disabilities group 6 under the Office of Special Education Administration. Classified by experience, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Transformational Leadership, Schools for Disabilities

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่อง หากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ ในทุก ๆ ด้าน และการที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นต้องพัฒนาที่การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีความเป็นพลเมืองที่ดีตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปวัฒนธรรมที่ดีงามมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 10 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส

ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการเป็นผู้นำการศึกษา ตามมาตรา 37 ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้เพราะความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่ผ่านมา สืบเนื่องจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีการจัดการที่ดีย่อมมีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ในขณะที่เดียวกันสามารถสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และเต็มความสามารถในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาจัดระบบความคิด และระบบบริหารให้บรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้า

ธิติพร ดนัยโชติ (2549, หน้า 32) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงานมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้ ปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว รู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 26) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร โดยผู้นำจะมีการถ่ายโอน หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญและขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหาต้องการการริเริ่มที่สร้างสรรค์ การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญการกระตุ้นการแข่งขันทักษะการตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร เน้นสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2554, หน้า 43)

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะทาง กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 7 โรงเรียนซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนโสตถูบูรณาสุรินทร์ จังหวัดเชียงใหม่, โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือในพระบรมราชินูปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่, โรงเรียนศรีสังวาลเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, โรงเรียนกาวิละอนุกุลจังหวัดเชียงใหม่, โรงเรียนเชียงรายปัญญาอนุกุล จังหวัดเชียงราย, โรงเรียนแพรวปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่, โรงเรียนน่านปัญญาอนุกุล จังหวัดน่าน เป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ศึกษาเห็นว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กร ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน อันส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือข้อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจโดยคำนึงความสำเร็จ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (แบส และอโวลิโอ Bass and Avolio, 1999, หน้า 29-49)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อการพัฒนาในเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

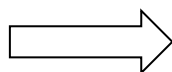
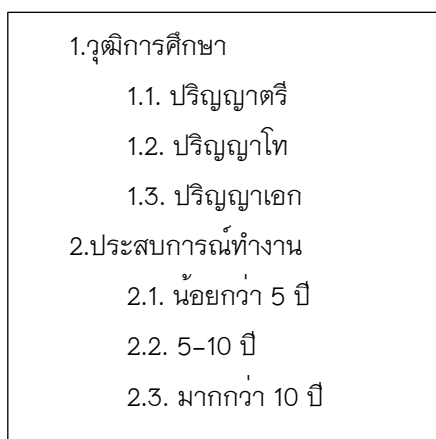
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

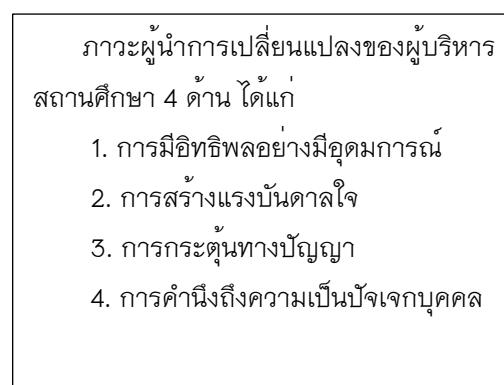
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 417 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) เทียบขนาดของประชากรและการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลับกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำฝน กันมา อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 2) นางสาววรภากรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จ.แพร่ 3) นางพุทธพร อินทรนันท์ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
6. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตระดมทุนในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ด้วยการกรอกข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form และ นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าตาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 205		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.71	.57	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.66	.55	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.90	.53	มาก
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.93	.56	มาก
ผลรวมทั้งหมด	3.80	.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวมทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .56) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .53) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .57) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .55)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
1.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.324	2	1.162	3.661	.027*
		ภายในกลุ่ม	64.105	202	.317		
		รวม	66.429	204			
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.745	2	1.872	6.567	.002*
		ภายในกลุ่ม	57.596	202	.285		
		รวม	61.340	204			
3.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.049	2	1.525	5.747	.004*
		ภายในกลุ่ม	53.593	202	.265		
		รวม	56.643	204			

ขอ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
4.	ระหว่างกลุ่ม	2.167	2	1.084	7.593	.001*	
	ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	28.827	202			.143
	รวม	30.994	204				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่ 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม

ขอ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
1.	ระหว่างกลุ่ม	3.940	2	1.970	6.368	.002*	
	ด้านกรกระตุ้นทางปัญญา	ภายในกลุ่ม	62.489	202			.309
	รวม	66.429	204				
2.	ระหว่างกลุ่ม	3.296	2	1.648	5.735	.004*	
	ด้านกรสร้างแรงบันดาลใจ	ภายในกลุ่ม	58.045	202			.287
	รวม	61.340	204				
3.	ระหว่างกลุ่ม	2.241	2	1.120	4.160	.017*	
	ด้านกรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ภายในกลุ่ม	54.402	202			.269
	รวม	56.643	204				
4	ระหว่างกลุ่ม	2.010	2	1.005	7.005	.001*	
	ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	28.984	202			.143
	รวม	30.994	204				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่ 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความท้าทายในการคิดวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ในทางสร้างสรรค์ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกของตนเอง สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา โดยปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น ทุ่เมเท ในการปฏิบัติงานและแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดความท้าทายในการคิดวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ในทางสร้างสรรค์ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมการใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกของตนเอง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ รุ่งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 93) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 90) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างมีอุดมการณ์มีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 จากศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจูงใจกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจทำงานมีความหมาย และท้าทายในเรื่องงานทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานทำให้ผู้ตามรู้สึกถึงการมีคุณค่าในตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาอุปสรรค ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กรรณิกา บุญช่วย (2561, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 จากศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการให้การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และคอยติดตาม สอบถาม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562, หน้า 55) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 58) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 จากศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจัดการ ทำให้บุคลากร ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน มีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานและแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งนภา จันทรัส (2562, หน้า 93) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562, หน้า 55) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 90) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่ 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบแบบสอบถามวุฒิมหาบัณฑิตมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิมหาบัณฑิตกับตอบแบบสอบถามวุฒิมหาบัณฑิตมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านที่ 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิมหาบัณฑิตกับตอบแบบสอบถามวุฒิมหาบัณฑิตมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความเข้าใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความเป็นไปได้ว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานบริหาร เช่น หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าช่วงชั้น และได้มีโอกาสร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด ทำให้สามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ การติดต่อสื่อสารหรือความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บริหารจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพรพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 105) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัย สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพรพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 105) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ในภาคตะวันออก จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านที่ 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากมักจะมีความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์สูงในการทำงานมีวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถรับผิดชอบงานได้ดี ขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยไม่ค่อยมีโอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหาร หรือไม่ค่อยได้รับการชื่นชมจากผู้ร่วมงาน จึงทำให้ความคิดเห็นหรือมุมมองที่แตกต่างกันกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มาก สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 104) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา บุญช่วย (2561, หน้า 67) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และคอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆ
- 1.2 ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใหม่ในทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมการใช้หลักการและเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของตนเอง
- 1.3 ผู้บริหารควรให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดถาม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.4 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ดำเนินถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- 2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐฤดี สัพโส ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา สาขาวิชาวัดและประเมินผล การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ และนางสาววราภรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ที่กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่่วงก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- จิระเดช สวัสดิ์ศักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ธิติพร ดนัยโชติ. (2549). ภาวะผู้นำ. วารสารวิชาการ, 50 (1), 32.
- นนทกร อรุณโณ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ .ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (250). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ก.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุภาพร กุสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(5), 183-195
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). ภาวะผู้นำในประมวลการะชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). **Multifactor Leadership questionnaire**. Palo Alto. Calif: Psychologist Press.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.

คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ อำเภอสอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

Technological Leadership of Basic Education Schools Administrators in the Area of Song District Phrae Primary Education Service Area Office 1.

สุदारัตน์ กำยาน^{1*} และสันติ บูรณชาติ²

Sudarat Kamyam^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 169 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

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: 63204544@up.ac.th

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the teachers' opinions on the technological leadership of basic education schools administrators in the area of Song district Phrae Primary Education Service Area Office 1 and 2) to compare the teachers' opinions on the technological leadership of basic education schools administrators in the area of Song district Phrae Primary Education Service Area Office 1 classified by education and work experience. The sample group includes 169 teachers in the area of Song district Phrae Primary Education Service Area Office 1, by using the sample size tables of Krejcie and Morgan and stratified random sampling. The instrument used was a 5 level estimation scale questionnaire. The statistics in the analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA.

The results of the research showed that 1) the result of teachers' opinions toward the technological leadership of basic education schools administrators in the area of Song district Phrae Primary Education Service Area Office 1 in both overall and aspect were at a high level. 2) The comparison of the technological leadership of basic education schools administrators in the area of Song district Phrae Primary Education Service Area Office 1 classified by education and work experience in both and overall and aspect were no statistically significant difference.

Keyword: Technological Leadership of Basic Education Schools

บทนำ

ผลกระทบจากภาวะการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกิดการพลิกผันในด้านเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ส่งผลให้สถานศึกษามีความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มทักษะความชำนาญในการประกอบอาชีพ มีการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน และจำเป็นต้องจัดรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยผู้สอนทำหน้าที่อำนวยความสะดวก สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่สนับสนุน ทรัพยากรที่จำเป็นต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่แท้จริงของการศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี จึงถือเป็นเรื่องของความท้าทายที่จะปรับเปลี่ยนให้วิกฤติกลายเป็นโอกาส (101world, 2563, สื่อออนไลน์) ซึ่งในโลกแห่งเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ได้เข้ามาเร่งการใช้เทคโนโลยีในภาคการศึกษา ทั้งโรงเรียนและมหาวิทยาลัยมีความต้องการบริการสื่อออนไลน์ผ่านช่องทางการเรียนรู้ทั้งในลักษณะที่สถาบันการศึกษาพัฒนาขึ้นเอง หรือมีผู้พัฒนาระบบเพื่อให้ใช้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการใช้เพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับกับความต้องการใช้บริการการเรียนทางไกล เช่น Google classroom, Microsoft teams, Zoom, Canva, Udemy และ Notability เป็นต้น หรือการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มอย่างการเรียนภาษาอังกฤษหรือภาษาที่สาม จากเจ้าของภาษาโดยตรงที่อยู่อีกซีกโลก เช่น Voxy, Engoo เป็นต้น เพื่อตอบสนองรูปแบบวิธีการเรียนรู้วิถีใหม่ของการเรียนรู้ของสำหรับบุคคลไปในทิศทางที่ประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้มีความเฉพาะเป็นส่วนบุคคล (Personalized Learning) (มนัสมล ชัยรัชฌีบุลย์, 2563; Langworthy and Neufeld, 2017)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังจะเห็นได้จากนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ได้แก่ 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 78(3) ว่าด้วยการส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาและประยุกต์ใช้ ICT เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาของประเทศ ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายข้างต้น จึงได้จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2557-2559 โดยมีสาระสำคัญ คือ ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา โดยมีพันธกิจ 5 ข้อ ได้แก่ 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพด้านการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการบริการ 5) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ โดยการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้แบบออนไลน์ สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาด้วยอุปกรณ์ส่วนตัวที่ทันสมัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558, สื่อออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษา นับว่า เป็นกลไกที่สำคัญในการวางแผนและจัดการระบบเทคโนโลยีในระบบการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพแล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเป็นผู้ที่เล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีไปบูรณาการให้เข้ากับการจัดการศึกษา โดยเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระของครูผู้สอน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์กรให้เหมาะสม เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีให้เกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต และเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุด ดังงานวิจัยของสุทธนู ศรีไศย์ และคณะ (2547, หน้า 13) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมของประเทศ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับตัวชี้วัด เกณฑ์ที่ตั้งไว้ สิ่งที่ต้องปรับปรุงด่วนใน 2 อันดับแรก คือ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ ปัญหาดังกล่าวแสดงถึงประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ไม่เพียงแต่การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เท่านั้น ควรให้ความสำคัญเรื่องประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาควบคู่กันไป (คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง, 2557, หน้า 3)

จากที่กล่าวมาข้างต้น คุณลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี หากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษา และมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแล้ว จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียนของครู โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ที่จำเป็นทั้งความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชา และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอย่างดีแล้ว ครูก็จะสามารถบูรณาการความรู้ทั้ง

3 ส่วนนี้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังที่ Rogers (2000) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการความรู้กับการพัฒนาหลักสูตรและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของคุณครู

ประเด็นเหล่านี้ล้วนบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ว่า มีการแสดงออกถึงระดับคุณลักษณะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับใด โดยมีประเด็นพิจารณา 5 ข้อ ได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 3) มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 4) มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และ 5) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีภายในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

แนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

วุฒิการศึกษา
1. ปริญญาตรี
2. ปริญญาโท
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
1. 1-5 ปี
2. 6-10 ปี
3. ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป



ตัวแปรตาม

คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
5 ด้าน ได้แก่
1) ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
2) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน
3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน
4) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล
5) ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาคูณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Linkert, 1961) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 27 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ทั้ง 23 สถานศึกษา จำนวน 169 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยคำนวณสัดส่วนตามโรงเรียน ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	n = 169		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์	4.13	0.56	มาก
2. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.19	0.54	มาก
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	4.21	0.54	มาก
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล	4.16	0.57	มาก
5. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.28	0.51	มาก
รวม	4.19	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.19$) และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (148คน)		ปริญญาโท (21คน)		t	sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์	4.159	0.560	3.889	0.549	2.071	0.04*
2. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.188	0.541	4.190	0.512	-0.019	0.99
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	4.219	0.541	4.114	0.528	0.831	0.41
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล	4.165	0.574	4.133	0.519	0.238	0.81
5. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.286	0.519	4.248	0.419	0.328	0.74
ภาพรวม	4.201	0.50	4.109	0.433	0.801	0.43

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ($t = 0.801$, Sig. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.199	2	0.099	0.310
	ภายในกลุ่ม	53.289	166	0.321	
	รวม	53.488	168		
2. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.214	2	0.107	0.371
	ภายในกลุ่ม	47.984	166	0.289	
	รวม	48.198	168		
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.361	2	0.180	0.617
	ภายในกลุ่ม	48.473	166	0.292	
	รวม	48.834	168		
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.342	2	0.171	0.530
	ภายในกลุ่ม	53.521	166	0.322	
	รวม	53.862	168		
5. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.093	2	0.047	0.180
	ภายในกลุ่ม	42.980	166	0.259	
	รวม	43.073	168		
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.152	2	0.076	0.311
	ภายในกลุ่ม	40.436	166	0.244	
	รวม	40.588	168		

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียน

การสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ครอบคลุม สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานต่างๆ ภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และมีจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน ตั้งประเสริฐ และบรรจบ บุญจันทร์ (2557, หน้า 88) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 103-122) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในการบริหารงาน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสองแต่ละแห่งต่างมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูผู้สอนเข้าใจถึงบทบาท กระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษา และสามารถเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเขต หมัดอะดัม และสุนทรี วรรณไพเราะ (2562) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอสองแต่ละแห่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานมีการจัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยี การวัดและประเมินผลการเรียน ตลอดจนส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีการใช้และพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับนิศาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับการจัดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้เกิดการผลิตวิสัยทัศน์ในการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนดำเนินงานภายในสถานศึกษาและดำเนินการส่งเสริมพัฒนาตนเอง คณะครูและบุคลากรในการพัฒนาวิชาชีพทางเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และระบบทางเทคโนโลยี จัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในการดูแลระบบเทคโนโลยีของสถานศึกษา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่คณะครู บุคลากรทางการศึกษา หรือนักเรียน ตลอดจนระบบการจัดเก็บข้อมูลและการนำข้อมูลภายในสถานศึกษาไปใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคูณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดี สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายบรรหาร อนันชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านกลาง (สนธิวิทยาคาร) และนายอนุชิต พิพิธจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นหมูน (هنุนราษฎร์สามัคคี) ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ กลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด เหมือนสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **ข่าววงการศึกษ: การจัดการเรียนการสอนในยุคโลก**

ดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 กรกฎาคม 2562, จาก: <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>

คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง. (2558). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ และบรรจบ บุญจันทร์. (2557). **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัย, นครราชสีมา.

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนทร์.
- นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุทนต์ ศรีไศย์ และคณะ. (2547). การประเมินประสิทธิภาพการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สุเขต หมดอะดัม และสุนทรี วรรณไพเราะ. (ผู้บรรยาย). (15 มีนาคม 2562). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20**. (หน้า 1905–1915).
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- 101world. (2563). การใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น = ‘ความเหลื่อมล้ำ’ ทางการศึกษาเพิ่มขึ้น? : ‘โรคใหม่’ สร้าง ‘โลกแห่งการเรียนรู้ใหม่’: อนาคตการศึกษาไทยยุคหลัง COVID-19. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.the101.world/future-of-thai-education-aftercovid19/>
- มันสมล ชัยรัชนีบุญย์. (2563). **4 เทรนด์การศึกษา โรงเรียนแห่งศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.disruptignite.com/blog/school-of-the-future>
- Likert, R. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill.
- Langworthy, M., and Neufeld, P. (2017). **Futures Challenge, and 21C Learning Design Fresno Personalized Learning Initiative: Year 1 Report**. Redmond: Microsoft.
- Rogers, T. (2000). **Diffusion of Innovations** (4th ed). New York: Free Press.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

Creative Leadership of The Administrators in Opportunity Expansion Schools Affiliated in Lampang Primary Educational Service Area Office 3

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²
Suttipun Supanun^{1*} and Sunthon Khlai um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านแรงบันดาลใจ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

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: tonsuttipun@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were 1) to study creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3. 2) Compare the creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang 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 participates were the directors and teachers in the educational opportunity expansion schools, lampang primary educational service area office 3. The research instruments used in this research was a 5 – level estimation questionnaire, the index of congruence was 1.00 and the reliability was 0.91. 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 administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3, was at a high level. The five aspects with the highest and lowest mean were vision, flexibility, team work, inspiration and imagination. 2) To compare of creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3 by Classifying educational background, as whole and in each aspect was statistically different at .05 level, Imagination and Teamwork, it was found that there was statistically different at .05 level. Vision Flexibility and Inspiration There is no significant difference. The Comparisons of creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3, when classified by their work experience, showed no statistically significant difference.

Keywords: Creative Leadership

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประกอบด้วยสถานศึกษาในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และ อำเภอเมืองปาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดลำปาง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562)

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา รัฐบาลได้แถลงนโยบายด้านการศึกษาดูรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2531 ว่า “จะเร่งรัดการส่งเสริมอนุบาลชนบท การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยจะจัดควบคู่ไปกับการขยายการศึกษาภาคบังคับและการเตรียมพื้นฐานให้กับนักเรียนทุกระดับเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม และวินัยของนักเรียนและคนในชาติเป็นพิเศษ” การดำเนินงานตามนโยบายข้างต้นมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันของหน่วยงาน อันเนื่องมาจากระบบระเบียบการดำเนินงานของราชการ

งบประมาณไม่เพียงพอ ประชาชนไม่สนับสนุนให้บุตรหลานศึกษาต่อโดยเฉพาะพื้นที่ชนบท เด็กวัยนี้เป็นวัยแรงงาน ครอบครัว มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานของเด็กกลุ่มนี้อยู่มาก เนื้อหาสาระของการเรียนจึงไม่ตอบสนองความจำเป็นและความต้องการในการดำรงชีพและการประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้ (สมบุญรณ์ ดีบัณฑิต, 2552, หน้า 7) สังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่า เพิ่งจะเริ่มเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, หน้า 1)

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการปรับตัว มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน บริบทและสภาวะแวดล้อม เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลาที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ (นเรศ บุญช่วย, 2553, หน้า 3) จากรายงานผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประจำปี 2562 ที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด มีปัญหาในการบริหารงานยังมีเป้าหมายที่ไม่แน่ชัดและไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้ให้คำแนะนำในการทบทวนเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้อง และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การวางแผนการพัฒนสถานศึกษาและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษา เกิดความล่าช้าและมีอุปสรรค บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และกล้วการเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาคูครู พัฒนานักเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

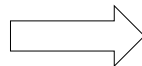
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

วุฒิการศึกษา
1.ปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรี
ประสบการณ์ในการทำงาน
1. น้อยกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี



ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
1. ด้านจินตนาการ
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านความยืดหยุ่น
4. ด้านแรงบันดาลใจ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 รวมจำนวน 12 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 60 คน ครูผู้สอน 192 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 252 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ติลป์จารุ, 2557, หน้า 49) เทียบขนาดของประชากรที่ 260 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 119 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีจำนวน 50 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถาม ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามทุกข้อเท่ากับ 1 ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 155 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ใน 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านจินตนาการ	3.86	0.44	มาก
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.09	0.54	มาก
3. ด้านความยืดหยุ่น	4.09	0.47	มาก
4. ด้านแรงบันดาลใจ	4.06	0.43	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.06$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 3.86$)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านจินตนาการ	3.80	0.41	3.97	0.47	-2.27*	0.02
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.04	0.55	4.16	0.50	-1.22	0.22
3. ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.49	4.19	0.41	-1.84	0.06
4. ด้านแรงบันดาลใจ	4.02	0.45	4.13	0.38	-1.43	0.15
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.02	0.53	4.22	0.48	-2.25*	0.02
เฉลี่ยรวม	3.98	0.31	4.13	0.32	-2.73*	0.00

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.869	2	.434	2.244	.110
	ภายในกลุ่ม	29.433	152	.194		
	รวม	30.302	154			
2. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.008	.992
	ภายในกลุ่ม	45.537	152	.300		
	รวม	45.542	154			
3. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.852	2	.426	1.942	.147
	ภายในกลุ่ม	33.361	152	.219		
	รวม	34.214	154			
4. ด้านแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.933	2	.466	2.533	.083
	ภายในกลุ่ม	27.985	152	.184		
	รวม	28.917	154			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.730	2	.365	1.335	.266
	ภายในกลุ่ม	41.553	152	.273		
	รวม	42.283	154			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.516	2	.258	2.541	.082
	ภายในกลุ่ม	15.430	152	.102		
	รวม	15.946	154			

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2.1 วุฒิศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โดยสร้างความคาดหวังระดับสูง มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง มีความรอบคอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา ปรับวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการ

ดำเนินงานร่วมกัน และมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศรีภทร (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ อีกทั้งยังสร้างความสัมพันธ์และรู้ถึงความต้องการ ของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา ศิริวงษ์ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม ยังประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง และมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ มีการสร้างความศรัทธาให้ครูและบุคลากรยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านจินตนาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการและด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับปริญญาตรีมีทัศนคติ และมุมมองในด้านจินตนาการและด้านการทำงานเป็นทีมในรูปแบบที่ทันสมัย แปลกใหม่ ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างเต็มที่ ไม่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ที่ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมองการบริหารด้านจินตนาการและด้านการทำงานเป็นทีม ยังคงมองว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม มีการประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านจินตนาการและด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่

พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและด้านแรงบันดาลใจ ไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและด้านแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ประสพการณ์การทำงานต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรคงานใหม่ มีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก นำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรคงานใหม่ให้กับสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ สามารถเข้าใจปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับครูและบุคลากร รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปันก้อง (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความศรัทธาให้ครูและบุคลากรยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ คิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.3 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการประสานงานกับครูและบุคลากรในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

1.4 ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของครูและบุคลากร

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2.2 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี ท้ายนี้ ผู้วิจัยขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้วิจัยมีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียน หนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15).
กรุงเทพฯ: ปิสิกเนลส์อาร์แอนด์ดี.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,
จันทบุรี.
- ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มณฑา ศิริวงษ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอ
องครักษ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ปทุมธานี, ปทุมธานี.
- สมบูรณ์ ดีบัณฑิต. (2552). สภาพการบริหารงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,
ลำปาง.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.” วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1), 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-
2564. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

Ethical leadership of school administrators affecting the administration of bilateral vocational education Of educational institutions under the Vocational Education Institutions in Phayao

สุนันทา ชัยนชาย^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Sunanta Kayankai^{1*} and Sunthon Khlal um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 136 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และต่ำที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ

2. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ตามลำดับ และต่ำที่สุด คือ ด้านครูผู้สอน

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: Sunanta.oo.09@gmail.com

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นพลเมืองดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.745 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 55.69 และค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.412 เขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.995 + .539(X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .746Z_{x4}$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม,ผู้บริหารสถานศึกษา, อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

Abstract

This research aims to 1) to study ethical leadership of educational institutes under vocational schools in Phayao Province 2) to study the administration of bilateral vocational education system of educational institutions under vocational education institutions in Phayao Province 3) to study the relationship between ethical leadership of school administrators and bilateral vocational education administration. of educational institutes under vocational schools in Phayao Province 4) to create a forecast equation for ethical leadership of school administrators affecting bilateral vocational education administration. of educational institutes under vocational schools in Phayao Province. The sample group includes Educational institute administrators, teachers under vocational education, Phayao Province. The researcher determined the sample size by using the sample group table. Craigie and Morgan A sample of 136 people was obtained. The tool used is a 5 level rating scale questionnaire. The statistics used in the data analysis are: Mean Standard Deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, Stepwise multiple regression analysis to create forecasting equations.

The results showed that

1. Ethical leadership of school administrators at of educational institutes under vocational schools in Phayao Province. The overall picture is at a high level in every aspect. The aspect with the highest average was good citizenship. followed by respect justice Responsibility and the least is trust.

2. Bilateral vocational education administration of educational institutes under vocational schools in Phayao Province. The overall picture is at a high level in every aspect. The aspect with the highest average was the measurement and evaluation aspect. followed by in the management of vocational education in the multilateral system, course, business establishment and the least is the teacher

3. Ethical leadership of school administrators and bilateral vocational education administration of educational institutes under vocational schools in Phayao Province all aspects include trust Responsibility respect good citizenship and justice. There was a high level of positive correlation with the bilateral vocational education administration. of educational institutes under vocational schools in Phayao Province statistically significant at the .01 level.

4. Ethical Leadership of Educational Institution Administrators Affecting Bilateral Vocational Education Administration according to the opinions of administrators and teachers Under the vocational school in Phayao Province including ethical leadership of school administrators on good citizenship statistically significant at the .01 level. The predictive multiple correlation coefficient of 0.745 can predict success by 55.69% and the forecast error is 0.412. Write the forecast equation as follows: The forecast equation in raw score format is $\hat{Y} = 1.995 + .539(X_4)$ and the forecast equation in standard score format is $\hat{Z}_y = .746Z_{x_4}$.

Keywords: Ethical leadership, school administrators, Bilateral Vocational Education

บทนำ

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังนี้ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ได้ทำการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพรูปแบบการศึกษาในระบบ และ การศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ดำเนินการตามจุดเน้น นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 – 2569) โดยเฉพาะเรื่องยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน โดยการดำเนินงานในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อเป็นไปอย่างมีคุณภาพมาตรฐานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ตลาดแรงงานต้องมีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ต้องดำเนินงานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2557 และประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 14 มกราคม 2556 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในฐานะที่เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ต้องดำเนินการบริหารตามทิศทางหลักการบริหาร ตามยุทธศาสตร์ นโยบาย

การบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4 มิติ คือ 1. ยกย่องคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล 2. เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา 4. เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และบริหารงานให้สอดคล้องกับทิศทาง ข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาโดย ยึดหลักธรรมาภิบาลบริหารงานประจำ นำภาพลักษณ์ที่ดี ใช้เทคโนโลยีบริหาร ประสานเครือข่าย ขยายทวิภาคี ยึดหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น หมั่นพัฒนาสมรรถนะอาชีพ เยี่ยมห้องเรียนสม่ำเสมอทั่วหน้า พัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จ" โดยสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ได้จัดการการเรียนการสอน การศึกษาในระบบ และ การศึกษาระบบทวิภาคี ตามนโยบายหลัก และทำการขยายการศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อให้ได้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะและทักษะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ตลาดแรงงาน การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีการติดต่อประสานและร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อขยายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพต้องยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหาร ตามยุทธศาสตร์ นโยบายการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4 มิติ และข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จการบริหารจัดการอาชีวศึกษา สภาพแวดล้อมของสังคมไทยในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ สื่อและเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคคล จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ ปีการศึกษา 2562 ได้มีการปรับโครงสร้างหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 เป็นโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562 และ ปีการศึกษา 2563 ได้มีการปรับโครงสร้างหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557 เป็นโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2563 การปรับโครงสร้างหลักสูตรทั้งสองโครงสร้างทำให้การจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีต้องทำการปรับหลักสูตร วิธีการดำเนินงาน ประสานงาน กับสถานประกอบการ และต้องเพิ่มสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี ในปี 2563 เกิดการแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลให้สถานประกอบการที่ร่วมจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีหยุดฝึกประสบการณ์ นักเรียน นักศึกษา และส่งตัวนักศึกษากับสถานศึกษา ทำให้นักเรียน นักศึกษา มีชั่วโมงการฝึกประสบการณ์ไม่ครบตามหลักสูตร สมรรถนะและทักษะไม่ได้ตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่กำหนดไว้ การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีความทวีคูณความรุนแรง และขยายวงกว้างมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การออกฝึกประสบการณ์ของนักเรียน นักศึกษา ระบบทวิภาคี บางสาขางานก็ยังไม่ได้ออกฝึกประสบการณ์ได้ตามแผนที่วางไว้

จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการไม่เป็นธรรม ขาดความยุติธรรม ไม่มีจริยธรรม ขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงาน จะทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับความไว้วางใจ จากผู้ปกครอง ผู้เรียน สถานประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ครูผู้ประสานงาน และครูฝึกในสถานฝึกในสถานประกอบการขาดความเคารพ และยังส่งผลผู้เรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ รวมถึงชุมชน อาจจะหมดความเชื่อมั่นให้การบริหารงานของผู้บริหาร เนื่องด้วยการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยาต้องติดต่อประสานและร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการบริหารนำไปในทางที่ถูกต้อง มีความเป็นธรรมและยุติธรรมต่อทุกฝ่าย ด้วยหลักธรรมาภิบาลตามหลักบริหารข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จ การบริหารจัดการอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจาก ผู้เรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นผู้สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ต้องมีภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรม ต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริงตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการบริหาร มีความ
ยุติธรรม สร้างความศรัทธาในความถูกต้องดีงาน ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจที่ดีในการ
ปฏิบัติงานสร้างความรู้สึกของความชอบธรรมและสิ่งที่ดีงาม จากการศึกษาผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อ
ศึกษาในครั้งนี้ จำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การ
แสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี 5) การ
แสดงออกถึงความยุติธรรม เพื่อให้การดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีเป็นไปตามประกาศ
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน
พ.ศ. 2563 อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แห่งชาติพ.ศ. 2556 ลง
วันที่ 14 มกราคม 2556 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา
ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

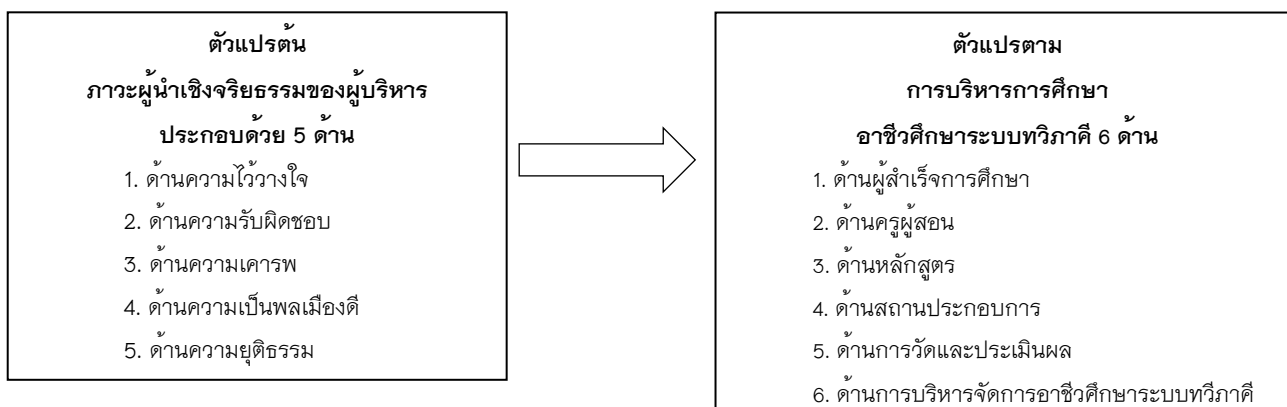
ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา เพื่อนำผล
การศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และผู้บริหารสามารถนำผล
การศึกษาไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริม ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหาร
จัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยาอยู่ใน
ระดับใด
2. เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ในจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษา
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถทำนายความสำเร็จการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง ผู้บริหารจำนวน 17 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 193 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 210 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Kreycie and Morgan อ้างอิงใน สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542) เทียบขนาดของประชากรที่ 210 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 136 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสัดส่วนตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 46 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี 5) ความยุติธรรม จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective

Congruence) ระหว่าง 0.67–1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.7 ขึ้นไปได้ ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.988 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 136 ชุด และได้กลับคืนมา 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 41 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้สำเร็จการศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านหลักสูตร 4) ด้านสถานประกอบการ 5) ด้านการวัดและประเมินผล 6) ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ระหว่าง 0.67–1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.7 ขึ้นไปได้ ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 136 ชุด และได้กลับคืนมา 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหา ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ การประเมินตามแนวคิดของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1993, p. 246)
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูล การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ การประเมินตามแนวคิดของเบสท์ และคาห์น (Best and Kahn, 1993, p. 246)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
5. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและ รายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ด้านความไว้วางใจ	3.99	0.94	มาก	5
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.93	มาก	4
3. ด้านความเคารพ	4.08	0.94	มาก	2
4. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.17	0.85	มาก	1
5. ด้านความยุติธรรม	4.02	0.95	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.05	0.84	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 4.17$) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความเคารพ ($\bar{X} = 4.08$) ระดับมาก ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.02$) ระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.01$) ระดับมาก และต่ำที่สุด ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.99$) ระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา	4.23	0.67	มาก	4
2. ด้านครูผู้สอน	4.15	0.72	มาก	5
3. ด้านหลักสูตร	4.25	0.64	มาก	3
4. ด้านสถานประกอบการ	4.25	0.65	มาก	3
5. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.30	0.65	มาก	1
6. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.27	0.74	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.24	0.61	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมากทุกด้าน สูงสุด ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.30$) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.27$) ระดับมาก ด้านหลักสูตร ($\bar{X} = 4.25$) ระดับมาก ด้านสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.25$) ระดับมาก และต่ำที่สุด ด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.15$) ระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา (X)	การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา (Y)
1. ด้านความไว้วางใจ (X_1)	.681**
2. ด้านความรับผิดชอบ (X_2)	.711**
3. ด้านความเคารพ (X_3)	.681**
4. ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_4)	.746**
5. ด้านความยุติธรรม (X_5)	.710**

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (X_1), ด้านความรับผิดชอบ (X_2), ด้านความเคารพ (X_3), ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_4), ด้านความยุติธรรม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4. แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
ด้านความเป็นพลเมืองดี(X_4)	539	.746	.042	12.977**	.000
ค่าคงที่	1.995		.177	11.263**	.000
R = .745	R² = .557	R²_{adj} = .554	S.E.est. = .412		

จากตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตัวแปรพยากรณ์ 1 ตัวแปรกับตัวแปรการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยามีค่าเท่ากับ .745 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .412 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นพลเมืองดี(X_4) ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.995 + .539(X_4)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .746Z_{x_4}$

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมือง รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ

2. ผลการศึกษการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา เป็นรายด้านพบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านครูผู้สอน

3. ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยามีเพียงด้านความเป็นพลเมืองดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาสามารถพยากรณ์ความสำเร็จการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีได้ร้อยละ 55.69 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.995 + .539(X_4)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y = .746Z_{X_4}$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีจิตอาสาหรือการให้บริการ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นกลางในเรื่องทางการเมือง/การปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สารชา พิมพาคคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่นมีความสุขอ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ มีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง และยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและ จริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาของ

องค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ปินใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษากาารบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากทางสถานศึกษาได้ดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การวัดและการประเมินผลอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ มีมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในการวัดและประเมินผลในความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ร่วมกับสถานประกอบการ ครูผู้สอนมีการรายงานผลความก้าวหน้าการประเมินผลการฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพ แจ้งผลการประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดสัมมนาผู้เรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีเครื่องมือวัดและประเมินผลตามเกณฑ์และสามารถใช้ร่วมกับสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติกา ไหวพริบ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวัดและการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดหรือร่วมกับสถานประกอบการในการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ และปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ จัดทำสัญญา/ข้อตกลงความร่วมมือ การฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ จัดให้มีผู้ประสานงานและผู้ควบคุมการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ มีการบริหารจัดการให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศในสถานประกอบการ ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีการบริหารจัดการตามกระบวนการดำเนินการทวิภาคีตามแนวทางการจัดการแนวทางการปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ รินทลิก (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดให้มีครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน จัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และมีการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ยุพาวดี ศิริปริดี (2559) ได้ศึกษางานเรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาช่วยกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เนื่องจากจะช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงจริยธรรมและคุณธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความถูกต้องตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร รักสวน (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถิพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถิพุทธในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r_{xy} = 771$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะว่าบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาสถานศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงจริยธรรมทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางบวกเป็นระบบมากขึ้นและอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการยกระดับสถานศึกษาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

4. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้ร้อยละ 55.69 แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นพลเมืองดี ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้วยความเป็นจริงตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต มีความยุติธรรม สร้างความศรัทธาในความถูกต้องดีงาม ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสร้าง ความรู้สึกของความชอบธรรมและสิ่งที่ดีงาม โดยแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีจิตอาสาหรือการให้บริการ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นกลางในเรื่องทางการเมือง/การปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 30 คือ 1) ด้านความเป็นพลเมืองดี 2) ด้านความเอื้ออาทร 3) ด้านความเคารพ และ 4) ด้านความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคุณเท่ากับ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56.90

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยามีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความไว้วางใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์ความรู้ ความเป็นเลิศ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความเคารพ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความเป็นพลเมืองดี ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีจิตอาสาหรือการให้บริการ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความยุติธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ได้บังคับบัญชา
6. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านผู้สำเร็จการศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน
7. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านครูผู้สอน ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
8. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านหลักสูตร ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพ เข้าประชุมปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนการเรียนและแผนการฝึกทฤษฎีวิชาในแต่ละภาคเรียนอย่างเหมาะสม

9. การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ด้านสถานประกอบการ ควรส่งเสริมให้สถานประกอบการ จัดสวัสดิการ หรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลง และควรส่งเสริมให้สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง

10. การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ด้านการวัดและการประเมินผลควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดสัมมนาผู้เรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และสถานศึกษาควรมีเครื่องมือวัดและประเมินผลตามเกณฑ์และสามารถใช้ร่วมกับสถานประกอบการ

11. การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัด หรือร่วมกับสถานประกอบการในการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษ วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา นายสถิตย์ ปริบุญณากร ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา นายศักดิ์ดา ลิ้มเสมอ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยการอาชีพสอง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจทานเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กฤติกา ไหวพริบ และคณะ. (2561). การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 5(3), 97-106.
- ไกรศร รักษ์สวน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์พนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์.(2562).**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี.**วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม
- พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2551. *ราชกิจจานุเบกษา*. 125(43ก). หน้า 1-24
- ยุพาวดี ศิริปริดี. (2559).**การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยสันพล, อุตรธานี. .
- รณชัย ปินใจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง** กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สารชา พิมพาคุณ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 11(4), 217-225.
- สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์. (2542). **ความรู้ฐานเกี่ยวกับการวิจัย.** กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุเมธ รินทลิก. (2564).**การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา.***วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 41-53
- Best, J., and Kahn, J. V. (1993). *Research in Educatio*. (7 th ed). Boston: Allyn and Bacon.

สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน **สู่ความเป็นเลิศ**

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Conditions and Guidelines for the Administration of Private Schools in Nan Province to Excellence Under the Office of the Private Education

สุปรีย์ดี สุปรียาศิลป์^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Supreedehee Supriyasilp^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการนำองค์กร ด้านผลลัพธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 2) แนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ควรมีเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน มีการประชุมระดับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อวางแผนนโยบายด้านต่าง ๆ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเรียนการสอน และวิเคราะห์ความแตกต่างของโรงเรียนในการที่จะเอามาสร้างให้เป็นจุดเด่นที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน สนับสนุนองค์กรให้มีการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่นักเรียน

คำสำคัญ: การบริหาร, ความเป็นเลิศ, โรงเรียนเอกชน

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 : 63204588@up.ac.th



Abstract

The objectives of this study were as follows: 1) to study the state of private school administration in Nan for excellence and 2) to study the guideline for excellence in private school administration in Nan Province. under the Office of the Private Education Commission

The sample groups in this research were There were 356 administrators and teachers in private schools in Nan Province. The instrument used was a 5–level approximation scale questionnaire with a confidence value of 0.974. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and structured interviews Analyze the data from the interview. By analyzing the content (Content Analysis) and creating a conclusion.

The results of the research found that 1) the state of private school administration in Nan Province towards excellence The overall picture was at a high level. Learner Focus Organizational Leadership, Results, Measurement, Analysis, and Knowledge Management strategic planning and personnel focus 2) Guidelines for managing private schools in Nan for excellence under the Office of the Private Education Commission Administrators should use good governance in school administration. Teachers and personnel should be given opportunities to participate in decision making in school development towards excellence. There should be a network of schools to help manage the school as planned. And there should be an ongoing study tour to bring the experience to school. School context is analyzed. There is a meeting at the level of the group leader to plan policies in various areas. There is a supervision, monitoring and evaluation periodically. Bringing information technology to help in teaching and learning. and analyze the differences of schools in order to create them as a concrete hallmark of the school Support the organization to learn Clearly set standards and criteria for the development of teaching and learning management quality. preparation of teaching materials Including the creation of various educational innovations to use in transferring knowledge and provide learning resources within the school that are conducive to enhancing knowledge for students.

Keywords: Administration, Excellence, Private School

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต และดำเนินชีวิตได้อย่างสันติสุขและพัฒนาประเทศให้เหมาะสมสอดคล้องกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้ผู้คนเรียนรู้มากขึ้น ช่วยทำให้คนเป็นคนที่มีความรู้ การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญในฐานะ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข การศึกษาเป็นเทคนิคหรือเครื่องมือใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมเจตคติ และวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับซึ่งวัฒนธรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทุกอย่างทางด้านการศึกษาได้ถูกดำเนินการโดยสถาบันและองค์กรต่าง ๆ โดยแนวทางและยุทธวิธีที่แตกต่างกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าบรรดากิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดจากการบริหาร การศึกษา ซึ่งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา หลักสูตร กระบวนการ

ครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตารางเรียน และอาคารสถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีผลผลิต คือ นักเรียนที่มีคุณภาพสูงสุด (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 1)

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดนและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้รับผลกระทบดังกล่าวประกอบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบันมีแนวโน้มให้เห็นว่าสังคมไทยกำลังก้าวสู่ภาวะวิกฤต การจะแก้ภาวะวิกฤตได้นั้น ปัจจัยสำคัญ คือ คุณภาพของคน การพัฒนาคนจึงนำไปสู่การพัฒนาประเทศดังกล่าวที่ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลเมืองนั้น เป็นเป้าหมายสูงสุดของประเทศ ถ้าปราศจากพลเมืองที่มีคุณภาพ แม้ประเทศนั้นจะมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์เพียงใด ก็ยังไม่ทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่นั้นเป็นประโยชน์ ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติได้ โรงเรียนเป็นสถาบันจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เป็นแหล่งเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กในทุก ๆ ด้าน และมุ่งเน้นให้เป็นพลเมืองดีทางสังคม การบริหารจัดการภายในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน เป็นผู้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสิ่งสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 9)

ดังนั้น โรงเรียนที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการย่อมก่อให้เกิดมิติแห่งความเป็นเลิศในระบบการจัดการศึกษายุคใหม่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยและองค์ประกอบหลายอย่าง ดำเนินการเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ในที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่งที่ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งการทำให้เป็นโรงเรียนมีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศ (จิตรภรณ์ สามไชย, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถจัดระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ โดยเฉพาะการพิจารณาจากองค์ประกอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน มีจำนวน 12 แห่ง ได้รับผลกระทบจากการลดลงของจำนวนประชากรวัยเรียน การขาดอัตรากำลัง เนื่องจากครูลาออกไปสอบบรรจุในโรงเรียนรัฐบาล การแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง ด้วยเหตุที่ผู้ปกครองล้วนเห็นว่า คุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียน ดังนั้น โรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นจุดขายและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนยังคงดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง

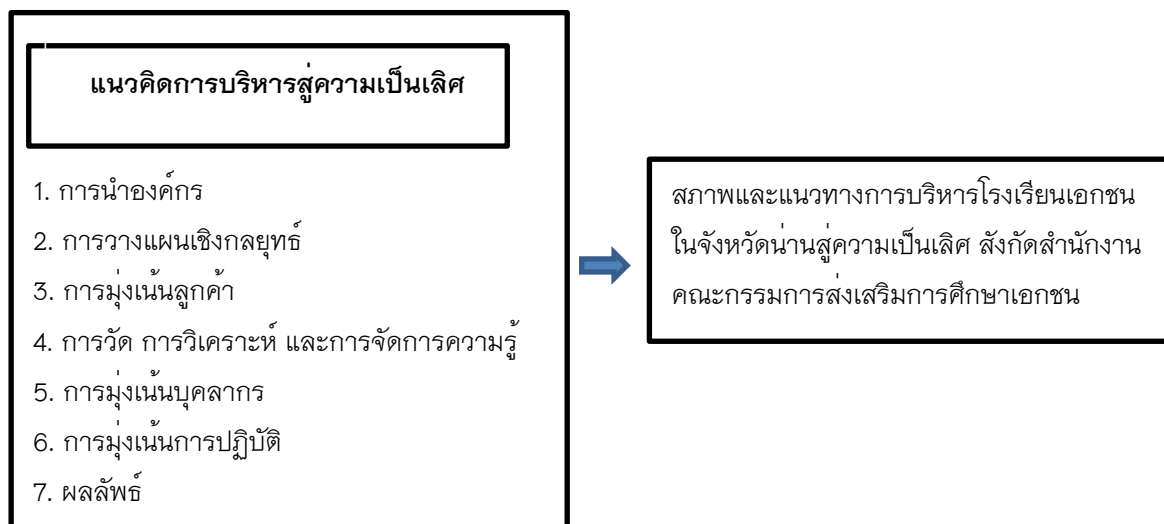
จากความสำคัญที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้แนวทางการดำเนินงานเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สำนักงานแห่งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) จำนวน 7 ด้าน เพื่อให้มีวิถีปฏิบัติและผลงานที่เป็นเลิศ เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการและการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อความคงอยู่ของโรงเรียนเอกชนและสร้างความสามารถในการแข่งขันในเวทีการพัฒนาคุณภาพทั้งในระดับชาติและระดับสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน จำนวน 12 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 434 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน จำนวน 356 คน โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–610) เทียบขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียนและทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Check List) โดยจำแนกเป็น เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961) ไว้ 5 ระดับ ประกอบด้วยเนื้อหา 7 ด้าน ตั้งแต่ 1-5 โดยมีค่าตัวเลขเป็นเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด หลักการ และข้อมูลประกอบต่าง ๆ เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ โดยจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข

2.1.3 สร้างเครื่องมือที่กำหนดตามกรอบแนวคิด

2.1.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2.1.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 คน

2.1.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00

2.1.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนมารดาอุปถัมภ์ จังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.974

2.1.8 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.2.1 นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์

2.2.2 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและจำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.2.3 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.4 แหล่งข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ข้อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 5 ท่าน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาโรงเรียนเอกชน จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ ต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาเอกชน มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

2.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และผู้ทรงคุณวุฒิในโรงเรียนเอกชน จังหวัดน่าน จำนวน 5 คน แบบ Online และ Onsite

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 12 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 356 ฉบับ

3.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 356 คน ด้วยตนเอง

3.1.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด 356 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.1.4 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครู จำนวน 5 คน

3.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนา และบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

3.2.2 ผู้วิจัยสรุป รวบรวมความคิดเห็น และวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน หลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ข้อมูลสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศโดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ผลการศึกษา

1. สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ	n = 356		ระดับสภาพ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการนำองค์กร	4.44	0.46	มาก
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.31	0.50	มาก
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	4.45	0.48	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.40	0.43	มาก
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.23	0.58	มาก
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ	4.47	0.58	มาก
7. ด้านผลลัพธ์	4.41	0.51	มาก
รวม	4.39	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 4.44$) ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

2.1 ด้านการนำองค์กร ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ มีความคิดริเริ่มในการบริหารโรงเรียน ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรมีเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT โดยทิศทางของสถานศึกษาตามกลุ่มเป้าหมาย และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน มีการประชุมระดับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อวางแผนนโยบายด้านต่าง ๆ และให้บุคลากรในระดับปฏิบัติของโรงเรียนเข้าร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการระดมความคิดหรือส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

ระดมความคิดในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้ทุกภาคส่วนทั้งบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และศึกษาปัญหา อุปสรรค ของโรงเรียน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนควบคู่กันไปด้วยทั้งวิชาสามัญ ตามความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้เข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองมากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ควรมีการช่วยเหลือนักเรียนให้ศึกษาได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เช่น มีกิจกรรมการจัดหาทุนการศึกษา และการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ มีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้องของกับโรงเรียน

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อติดตามการดำเนินการจัดเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด สร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเรียนการสอน และวิเคราะห์ความแตกต่างของโรงเรียนในการที่จะเอามาสร้างให้เป็นจุดเด่นที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน สนับสนุนองค์กรให้มีการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ นักเรียน

2.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรโรงเรียนควรมีให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน มีการคัดสรรครู บุคลากรให้ตรงตามสายงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพราะทุกคนมีส่วนสำคัญกับโรงเรียน ผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กร มีการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ควรส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ และภูมิใจในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีคุณธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นคงในการอาชีพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้มีความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียน ครูและบุคลากร และพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำศักยภาพของครูและบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่

2.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ควรมีระบบการทำงานที่มีคุณภาพในการสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากร ทำให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ควรมีการออกแบบระบบงานที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร มีการออกแบบกระบวนการทำงานสำหรับแต่ละส่วนงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในทุกขั้นตอน เพื่อผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ควรมีกระบวนการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีระบบการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7 ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรปรับปรุงในด้านกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการนำองค์กร ด้านผลลัพธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์ ดังนี้

2.1 ด้านการนำองค์กร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ที่มองว่าอนาคตของโรงเรียนควรมีลักษณะอย่างไร เป็นผู้นำทางด้านความคิด ทั้งในส่วนของการวางแผนนโยบายต่าง ๆ ใช้หลักการมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศมีความคิดริเริ่มในการบริหารโรงเรียน ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรมีเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน มีการประชุมระดับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อวางแผนนโยบายด้านต่าง ๆ และควรให้บุคลากรในระดับปฏิบัติของโรงเรียนเข้าร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการระดมความคิดหรือส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการระดมความคิดในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน และให้ทุกภาคส่วนทั้งบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และศึกษาปัญหาอุปสรรคของโรงเรียน มีการกำกับติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์ควรตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชน

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนควบคู่กันไปด้วยวิชาสามัญ มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้เข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองมากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ควรมีการช่วยเหลือนักเรียนให้ศึกษาได้อย่างสัมฤทธิ์ผล มีกิจกรรมการจัดหาทุนการศึกษา และการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ มีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจนผู้บริหารควรมีการสร้าง ความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้อง กับโรงเรียน ควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ มีการจัดทำมาตรฐานและเกณฑ์การวัด สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อติดตามการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด ควรมีการสร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ในการวัดและประเมินผลการทำงานของบุคลากร ควรนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และวิเคราะห์ความแตกต่างของโรงเรียนในการที่จะเอามาสร้างให้เป็นจุดเด่นที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน มีการสนับสนุนองค์กรให้มีการเรียนรู้ การกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพ

การจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนมากยิ่งขึ้น จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่นักเรียน

2.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน มีการคัดสรรครู บุคลากรให้ตรงตามสายงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพราะทุกคนมีส่วนสำคัญกับโรงเรียนผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กร มีการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ควรส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ และภูมิใจในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีคุณธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความมั่นคงในการอาชีพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้กับความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียน ครูและบุคลากร และพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำศักยภาพของครูและบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่

2.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ควรีระบบการทำงานที่มีคุณภาพในการสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากร ทำให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ และควรมีการออกแบบระบบงานที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรมีการออกแบบกระบวนการทำงานสำหรับแต่ละส่วนงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในทุกขั้นตอน เพื่อผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ควรมีกระบวนการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีระบบการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7 ด้านผลลัพธ์ ผลลัพธ์ในการบริหารโรงเรียน สู่ความเป็นเลิศนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารจัดการศึกษาขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายมุ่งเน้นการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ การจัดการศึกษาที่ประสบความสำเร็จส่งผลต่อความมั่นคง ของโรงเรียน ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการโดย ยึดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ หลักสูตร สถานศึกษาจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะในทุกด้านมีการวัดผลประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายมีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ มีกระบวนการนิเทศติดตามทั้งภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับงานส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมความเข้มแข็งของโรงเรียนในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพึงพอใจต่อผลสำเร็จของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการนำองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาโรงเรียน ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนโดยจะต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียน เช่น สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ ความรู้ความสามารถของครู บุคลากร การจัดกิจกรรมเสริมที่จัดให้กับผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริยากุล แก่นแก้ว (2561, หน้า 136) ศึกษา เรื่อง

ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศพบว่า ด้านการนำองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีการถ่ายทอดแผนเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อนำแผนสู่การปฏิบัติมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลมาทบทวนปรับปรุง และพัฒนาแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านกลยุทธ์ เป็นวิธีดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อร่าม วัฒนะ (2561, หน้า 205) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน และความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่โรงเรียนตั้งอยู่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนการณีย์ เพียงปราชญ์ (2561, หน้า 274) ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้วยการเทียบสมรรถนะ พบว่า ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีกระบวนการจัดการและพัฒนาความรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ของนักเรียน และบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน และมีการกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ อุพงษ์ (2559, หน้า 235) ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนได้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดเรียนการสอนการออกแบบข้อสอบการวัดผลประเมินผล และโรงเรียนไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในการให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคลในการที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม ชูสิ่ววรรณ และชวลิต เกิดทิพย์ (2559, หน้า 43) ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล พบว่า การมุ่งเน้นบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกระบวนการทำงานให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีระบบติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนทุกขั้นตอน และมีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราภรณ์ สามไชย (2561, หน้า 88) ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านผลลัพธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนต้องการมุ่งผลลัพธ์ ได้แก่ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร และด้านการเงิน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไพรัตน์ (2564, หน้า 173) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอัครสังฆมณฑล สู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า พบว่า ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.1 ด้านการนำองค์กร ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ มีความคิดริเริ่มในการบริหารโรงเรียน ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรมีเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 31) ได้กล่าวถึง การนำองค์กรเป็นการตรวจประเมินว่า ผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการอย่างไรในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และความคาดหวังในผลการดำเนินการ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีการกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะและชุมชน

2.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT โดยทิศทางของสถานศึกษาตามกลุ่มเป้าหมาย และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน มีการประชุมระดับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อวางแผนนโยบายด้านต่าง ๆ และให้บุคลากรในระดับปฏิบัติของโรงเรียนเข้าร่วม ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการระดมความคิดหรือส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ระดมความคิดในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้ทุกภาคส่วนทั้งบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และศึกษาปัญหา อุปสรรค ของโรงเรียน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ สอดคล้องกับ สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 34) ได้กล่าวถึง หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนของท่านมีการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ เพื่อนำไปปฏิบัติ มีการปรับเปลี่ยนเพื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป และมีการวัดความก้าวหน้า

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนควบคู่กันไปทั้งวิชาสามัญ ตามความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครอง มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้เข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองมากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ควรมีการช่วยเหลือนักเรียนให้ศึกษาได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เช่น มีกิจกรรมการจัดหาทุนการศึกษา และการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ มีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้อง กับโรงเรียน สอดคล้องกับ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้สารสนเทศเพื่อปรับปรุงและค้นหาความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อติดตามการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด สร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และวิเคราะห์ความแตกต่างของโรงเรียนในการที่จะเอามาสร้างให้เป็นจุดเด่นที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน สนับสนุนองค์กรให้มีการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพ

การจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่นักเรียน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 49) ได้กล่าวถึง การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก การรวบรวม การวิเคราะห์ และการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงาน และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน

2.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียน การสอน มีการคัดสรรครู บุคลากรให้ตรงตามสายงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพราะทุกคน มีส่วนสำคัญกับโรงเรียนผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กร มีการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ควรส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ และภูมิใจในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีคุณธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นคงในการอาชีพ มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียน ครูและ บุคลากร และพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำศักยภาพของครูและบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 55) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ทุกส่วนราชการจะมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด) คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการบุคลากร การสร้างความ ผูกพันและความสามัคคีให้ครูและ บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพร่วมสร้างสรรค์ และพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ โรงเรียนควรมีระบบการทำงานที่มีคุณภาพในการสนับสนุนการทำงาน ของครูและบุคลากร ทำให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ควรมี การออกแบบระบบงาน ที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร มีการออกแบบกระบวนการทำงานสำหรับแต่ละส่วนงาน อย่างเป็นระบบ ควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในทุกขั้นตอน เพื่อผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ควรมีกระบวนการ ทำงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีระบบการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเพื่อเกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน สอดคล้องกับ สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 78) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้น การปฏิบัติการ เป็นการอธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการออกแบบจัดการและปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปสร้างคุณค่าให้นักเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งอธิบายถึงการเตรียมความพร้อม สำหรับภาวะฉุกเฉิน

2.7 ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรปรับปรุงในด้านกระบวนการดำเนินงานของ โรงเรียน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการปรับปรุง นอกจากนี้ยังเป็น การตรวจประเมินระดับผล การดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาและบริการในลักษณะเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการนำองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน และควรกำหนดคุณลักษณะความเป็นของผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

1.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนควรมีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนบรรลุผลสำเร็จ มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โรงเรียนควรมีการนำครูที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการผู้เรียน และมีการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

1.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับผู้เรียน มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับจากการเรียนการสอน

1.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร มีการยกย่องชมเชยการให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรในการที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศในโรงเรียน และควรมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนการสอน การออกแบบข้อสอบ การวัดผลการประเมินผล

1.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ โรงเรียนควรให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และควรมีกระบวนการที่ทำงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศ

1.7 ด้านผลลัพธ์ โรงเรียนควรกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด เพื่อให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนและความประพฤติที่ดี มีวินัยของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

2.2 ควรทำศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ด้วยความเอาใจใส่ และจิตเมตตาอย่างยิ่ง ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ นายสมเด็จ อุดแดง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 นางสาวศุภปริยศิลป์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสมบุญญา นางนวันตรียอดอุดม ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม การศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก่ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และกราบขอบพระคุณ ครูอาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ และครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่ง ให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ:

พริกหวานกราฟฟิค.

จิตราภรณ์ สามไชย. (2561). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

เจนการณณ์ เพียงปราชาญ. (2561). การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้วยการเทียบสมรรถนะ. **วารสาร**

ชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 12(2), 268-280.

เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์. (2559). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ**

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

พรทิพย์ ไพรัตน์. (2564). การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาองค์กรสังคมสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า.

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3), 165-177

ภัทรียากุล แก่นแก้ว. (2561). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในการบริหาร**

โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการพัฒนาและตรวจสอบ**

ความตรงของตัวแบบ. ปริญญาโท ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ**. กรุงเทพฯ:

ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558**

Public Sector Management Quality Award. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.



สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2555). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติปี 2555-2556**. กรุงเทพฯ:
พงษ์วิรินทร์การพิมพ์.

อราม วัฒนนะ. (2561). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วน
จังหวัด**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

อุดม ชูสิทธิ์วรรณ และชวลิต เกิดทิพย์. (2559). **รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษา
สู่ความเป็นเลิศระดับสากล**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

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

Likert, R. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

A study of educational institution administration using the principles
Of good governance of educational institution administrators. Under the
Lampang Primary Educational Service Area Office, Region 3

สุภาพร หลีจ๊ะ^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Supaporn Leeja^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 242 คน โดยใช้ตารางเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

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: supaponr1992@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the opinions of teachers towards educational institution administration by using the principles of good governance of educational institution administrators. Under the Lampang Primary Educational Service Area Office, Region 3 2) to compare the teachers' opinions on the administration of educational institutions by using the principles of good governance of the school administrators Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 3 classified by working experience and size of educational institutions. The sample group used in this research consisted of 242 teachers under the Lampang Primary Educational Service Area Office, Area 3 consisting of 242 people, by using the sample size tables of Krejcie and Morgan and stratified random sampling. Research tools for collecting data were sets of rating scale questionnaires. The statistics used to analyze the data were frequency, mean, standard deviation, F-test, One-Way Anova and Scheffe's pair comparison.

The results of the research showed that 1) The results of a study of teachers' opinions on school administration by using the principles of good governance of the school administrators. Under the Lampang Primary Educational Service Area Office, Region 3 overall at a higher level. 2) The results of the comparison of teachers' opinions on the school administration by using the principles of good governance of the school administrators. Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 3 classified by work experience Overall and each aspect is not different.

Keywords: School Administration, Good Governance, School Administrators

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการให้เกิดเป็นพลังเพื่อผลักดันให้ไปสู่เป้าหมายการส่งเสริมสังคมไทยให้อยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จึงเป็นแนวทางในการจัดระเบียบสังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคี และร่วมมือกันเสริมสร้างเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560, หน้า 17) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จึงได้ให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้น Good Governance ต่อการพัฒนาระบบราชการไทยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการ จังหวัดจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี หรือ "Organizational Governance (OG)" เพื่อประกาศเจตนารมณ์ขององค์กรว่าจะดำเนินการด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในการประชุมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 กับหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ เพื่อเสริมสร้าง การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรใช้เทคนิคหลักการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีกำลังใจและพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจด้วยความเต็มใจจนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติ (ชรินรัตน์ แผงดี, 2562, หน้า 20)

จากรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในการเข้าร่วมงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีงบประมาณ 2563 พบว่า ยังมีตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านการประเมิน คือ 1) แผนหรือมาตรการป้องกันการทุจริตยังไม่สามารถดำเนินได้ครบตามภารกิจ 2) มาตรการในการป้องกันปัญหาการทุจริตของหน่วยงานยังไม่มีความชัดเจน และยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เฝ้าระวังการทุจริต 3) ขั้นตอนในการให้บริการมีความยุ่งยากซับซ้อน 4) ช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังมีช่องทางน้อย และ 5) ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรยังไม่ครบถ้วนจึงทำให้มีแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อให้เกิดความปลอดโปร่งใสในการบริหาร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเข้าร่วมงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีงบประมาณ 2564 ได้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2563)

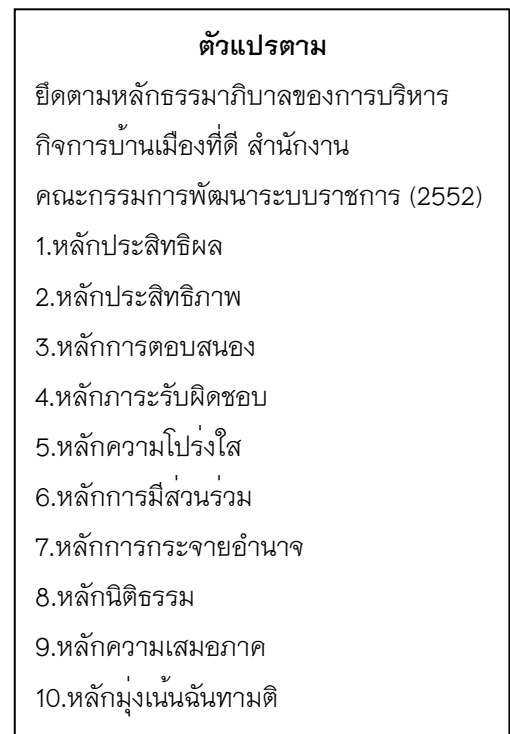
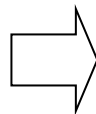
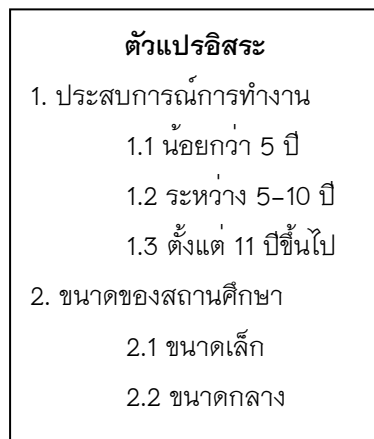
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนเพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปางเขต 3 จำนวน 93 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 611 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 650 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาด ของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ประกอบด้วย องค์กรประกอบ 10 หลัก ได้แก่ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับฟังข้อคิด/ตรวจสอบได้ 5) หลักเปิดเผย/โปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค และ 10) หลักคุณธรรม/จริยธรรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้(Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 242 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) และวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 242		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. หลักประสิทธิผล	4.47	0.60	มาก
2. หลักประสิทธิภาพ	4.34	0.70	มาก
3. หลักการตอบสนอง	4.47	0.56	มาก
4. หลักการรับผิดชอบต่อ	4.50	0.51	มากที่สุด
5. หลักความโปร่งใส	4.58	0.45	มากที่สุด
6. หลักการมีส่วนร่วม	4.49	0.49	มาก
7. หลักการกระจายอำนาจ	4.50	0.49	มากที่สุด
8. หลักนิติธรรม	4.52	0.50	มากที่สุด
9. หลักความเสมอภาค	4.53	0.44	มากที่สุด
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.54	0.42	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.50	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมา คือ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						F	P
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านประสิทธิภาพ	4.54	0.42	4.35	0.85	4.48	0.54	1.76	0.17
2.ด้านประสิทธิภาพ	4.46	0.43	4.21	1.09	4.31	0.55	2.31	0.10
3.หลักการตอบสนอง	4.58	0.40	4.37	0.73	4.44	0.55	2.64	0.07
4.หลักการรับผิดชอบ	4.51	0.45	4.49	0.64	4.49	0.48	0.04	0.95
5. หลักความโปร่งใส	4.53	0.50	4.57	0.44	4.64	0.41	1.33	0.26
6.หลักการมีส่วนร่วม	4.58	0.39	4.55	0.57	4.39	0.49	3.82*	0.02
7.หลักการกระจายอำนาจ	4.49	0.36	4.56	0.63	4.47	0.49	0.57	0.56
8. หลักนิติธรรม	4.52	0.41	4.57	0.62	4.48	0.49	0.60	0.54
9. หลักความเสมอภาค	4.62	0.38	4.53	0.55	4.47	0.42	2.32	0.10
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.62	0.34	4.52	0.50	4.50	0.42	1.88	0.15
รวม	4.55	0.33	4.48	0.62	4.47	0.38	0.66	0.51

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตารางที่ 3 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านหลักการมีส่วนร่วมความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารสถานศึกษาโดย ใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	4.54	-	0.19	0.06*
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.35		-	-0.13
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	4.48			-

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี กับ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เล็ก (n = 63)		กลาง (n = 179)		t-test	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านประสิทธิภาพ	4.59	0.46	4.43	0.64	1.79	0.07
2. ด้านประสิทธิภาพ	4.34	0.46	4.33	0.77	0.06	0.95
3. หลักการตอบสนอง	4.38	0.52	4.51	0.57	-1.56	0.11
4. หลักการรับผิดชอบ	4.52	0.42	4.49	0.55	0.42	0.67
5. หลักความโปร่งใส	4.48	0.40	4.62	0.46	-2.06*	0.04
6. หลักการมีส่วนร่วม	4.54	0.39	4.48	0.52	0.99	0.32
7. หลักการกระจายอำนาจ	4.52	0.42	4.49	0.51	0.38	0.70
8. หลักนิติธรรม	4.47	0.40	4.53	0.53	0.96	0.33
9. หลักความเสมอภาค	4.59	0.40	4.52	0.46	1.57	0.25
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.51	0.38	4.55	0.43	0.68	0.49
เฉลี่ยรวม	4.50	0.35	4.50	0.47	-0.02	0.98

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านหลักความโปร่งใส ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ขนาดของสถานศึกษาต่างกันการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูล การดำเนินการ และกระบวนการต่าง ๆ ให้บุคคลภายนอกตรวจสอบได้ จัดให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึงและข้อมูลมีความถูกต้อง สอดคล้องกับ สุพรทิพย์ ไทรทองคำ (2562, หน้า 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ อายยุธิน (2561, หน้า 92) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับ ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติหน้าที่การสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำงานมากมีการสอนงานให้กับผู้มีประสิทธิภาพทำงานน้อยจึงส่งผลทำให้การพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาครูมีการวางแผนและจัดทำนโยบายแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของครูผู้สอนและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานนั้นไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง (2564, หน้า 486-487) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ ชไมพร ชัดตตรัยกุล (2554, หน้า 136-137) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ขนาดของสถานศึกษาต่างกันการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันครูผู้สอนมีการรับรู้งานที่เท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมากขึ้น รวมถึงการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง อย่างไม่จำกัด และเข้าถึงได้ง่าย ทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ ความเข้าใจในพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากขึ้น จึงทำให้สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุพรทิพย์ ไทรทองคำ (2562, หน้า 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ขนาดสถานศึกษาต่างกันระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับ ชไมพร ชัดตตรัยกุล (2554, หน้า 136-137) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ขนาดสถานศึกษาต่างกันระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1.1 ด้านหลักประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตาม ประเมินผล พัฒนา ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ
- 1.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม และมีคุณภาพ
- 1.3 ด้านหลักการตอบสนอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้
- 1.4 ด้านหลักภาวะรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 1.5 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา รักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยกรณีมีปัญหาหรือถูกกล่าวหาอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามระเบียบ
- 1.6 ด้านหลักความมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็น แนวทางหรือร่วมกันแก้ไขปัญหา
- 1.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้ดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร
- 1.8 ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
- 1.9 ด้านหลักความเสมอภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติต่อผู้รับบริการให้ได้รับการปฏิบัติและได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานโดยยึดหลักฉันทามติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3

2.2 ควรศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างยิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายมนตรี ธิแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวังเหนือ และนายสมคิด สืบแจ้ ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งฮั้ววิทยา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ผู้บริหาร และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหน็ดเหนื่อย และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีคุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

ชรินทร์ แผงดี. (2562). การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 21(1), 48-59.

ชไมพร ชัดตริยกุล. (2554). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.



- นวรรตน์ อายูยีน. (2561). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง. (2564). การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 6(3), 475-490.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2564). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท พี เพลส จำกัด.
- สุพรทิพย์ ไทรทองคำ. (2561). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**. 11(1), 91-99.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3**, ลำปาง: ม.ป.พ.

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

A Study of State Problema of Budgeting Administration of
Phrapariyattidhamma Schools Ingeneral Education Division Nan Province
Under Thenationnal office of Buddhism

พระมหาเสกสรวร สุขจำเริญ^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Seksan Sukchamroen^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 16 รูป/คน ครูผู้สอน 173 รูป/คน และเจ้าหน้าที่ 40 รูป/คน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน รวมทั้งหมด 229 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 8 รูป แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน 2) ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณ ด้านการวางแผนงบประมาณมีปัญหาในแต่ละกิจกรรมจัดสรรไม่เพียงพอและขาดแผนที่ชัดเจน ด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุนมีปัญหาต้นทุนที่คำนวณสวนทางกัน ด้านการจัดการระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างราคาไม่มีความแปรผันตามสภาพเศรษฐกิจทำให้งบประมาณมีความคลาดเคลื่อน ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณมีปัญหาในกิจกรรมที่เพิ่มตามสถานการณ์ ปัจจุบันไม่ได้กำหนดไว้ตามแผนทำให้ต้องใช้งบประมาณมากขึ้น ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานมีปัญหาในการรายงานการเงินล่าช้าด้านการบริหารสินทรัพย์มีปัญหาการใช้สินทรัพย์ที่ไม่คุ้มค่า ไม่มีประสิทธิภาพ ด้านการตรวจสอบภายในมีปัญหาขาดการประเมินแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี

คำสำคัญ: การบริหารงานงบประมาณ, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

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: Saksun14012533@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study of the state and problems of budgeting administration of PhraPariyattidhamma Schools of the General Education Section in Nan under Province National Office of Buddhism. The populations were the school 16 administrators, 173 teachers and 40 officer, totaling 229 people. The estimation was at 5 levels with a confidence value of 0.922. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. The population used in the interviews were administrators in Phrapariyattidhamma School Department of General Education, Nan Province, 8 persons, interview form. Data were analyzed by content analysis. The results that: 1) the results of a study on the condition of budget management Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was budget planning, followed by asset management. productivity and costing the lowest average respectively. 2) Budget management problems In terms of budget planning, there were problems with budgeting in each activity, insufficient allocation and lack of clear plans. In terms of production determination and costing, there is a problem of cost that is calculated opposite each other. Regarding the management of the procurement system, there is a problem of procurement prices that vary according to economic conditions, causing budget discrepancies. In terms of financial management and budget control, there are problems in increasing activities according to the current situation that are not scheduled according to the plan, causing more budgets to be used. Reporting and operating results have problems with financial reporting delays; asset management problems with under-utilization of assets. Ineffective As for the internal audit, there was a lack of assessment of the strategic plan and the annual action plan.

Keywords: Budgeting administration, National Office of Buddhism.

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศไปสู่จุดมุ่งหมายโดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินงานไม่ว่าใครไว้ข้างหลัง เป็นประเทศพัฒนาแล้วประชากรมีรายได้ที่สูงขึ้นเศรษฐกิจมีความสมดุลเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องนโยบายปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยส่งผลให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนั้นสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานจึงมีภารกิจสำคัญทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์การบริหารงานด้านงบประมาณการเงินและพัสดุให้เป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานนั้น เป็นการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณให้มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรมมีประสิทธิผลเพราะการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะเน้นความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งานโครงการอย่างเป็นระบบมีการติดตาม การบริหารงบประมาณถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกองค์กรในหน่วยงานจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะเป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของ หน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องสามารถบริหาร

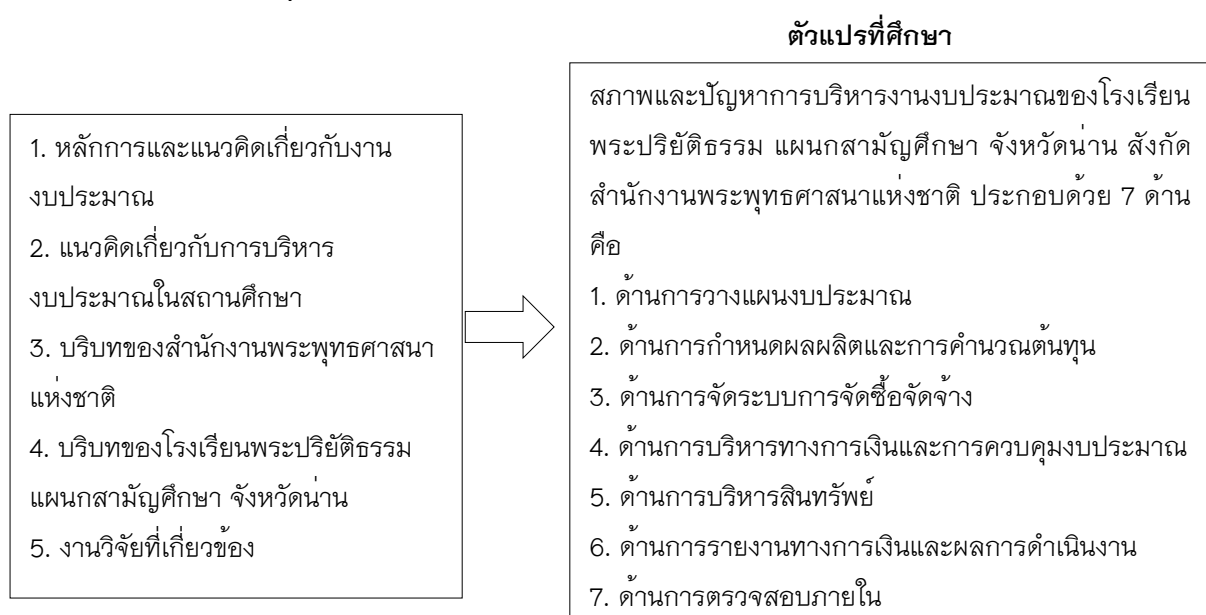
จัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานหรือมุ่งเน้นผลงานเพื่อให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้ การบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารงานที่อยู่ในกรอบมากกว่างานในด้านอื่น ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งและจำเป็นต้องปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย คำสั่ง และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การดำเนินงานงบประมาณภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จากข้อมูลของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน 2563 พบว่า บางโรงเรียนไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินงานงบประมาณโดยตรง เนื่องจากไม่มีเงินจ้างโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมและครูผู้รับผิดชอบยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงบประมาณอย่างเพียงพอ และมีงบประมาณที่ไม่เพียงพอที่จะนำมาบริหารจัดการภายในโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร มีความล่าช้า

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้ได้ข้อมูลชัดเจนขึ้น เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยการสอบถาม ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแผนงานและบริหารงบประมาณ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 16 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 16 รูป ครูผู้สอน 173 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 40 รูป/คน รวมทั้งหมด 229 รูป/คน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 8 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และแบบสัมภาษณ์ปัญหาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 7 ด้าน โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2.2 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

2.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย พระครูสิรินันทวิทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน นางนัทวิภรณ์ จันตะพรมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 30 รูป/คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .922

2.7 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการขอหนังสือนำจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดน่าน จำนวน 16 โรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากร ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องแชตของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3.4 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 229 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 229 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 ตรวจความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาความถี่และ ค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยได้เป็น 5 ระดับ

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่านนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์นำเสนอผลการวิจัยโดยการบรรยายแนวปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความซึ่งเป็นระเบียบวิธีที่มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ

ผลการศึกษา

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวม

สภาพการบริหารงบประมาณของ	ระดับสภาพการบริหาร			
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ	งบประมาณ			
ศึกษา จังหวัดน่านสังกัดสำนักงาน	n = 229	แปลผล	ลำดับ	
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	3.88	.46	มาก	1

สภาพการบริหารงบประมาณของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา จังหวัดน่านสังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ	ระดับสภาพการบริหาร งบประมาณ		แปลผล	ลำดับ
	n = 229			
	\bar{X}	S.D.		
2. ด้านการกำหนดผลผลิตและการ คำนวณต้นทุน	3.16	.40	ปานกลาง	7
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	3.66	.45	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานทางการเงินและ การควบคุมงบประมาณ	3.63	.44	มาก	5
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผล การดำเนินงาน	3.68	.44	มาก	3
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	3.74	.47	มาก	2
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.52	.44	ปานกลาง	6
รวม	3.61	.43	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนงบประมาณ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.46) ด้านการบริหารสินทรัพย์ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.47) ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.44) ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.45) ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.44) ด้านการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.44) และด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.40)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์จำนวน 8 รูป/คนประกอบด้วย พระผู้ใหญ่ 3รูป/คน ผู้บริหารคณะสงฆ์ 3 รูป/คน ผู้อำนวยการ 2 รูป/คน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 8 รูป/คน โดยเรียงผลการสัมภาษณ์ปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ด้าน ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้าน	สรุปผล
การบริหารด้านการวางแผนงบประมาณ	งบประมาณในแต่ละกิจกรรมจัดสรรไม่เพียงพอ ขาดแผนที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางการบริหารงาน ข้อเสนอแนะที่ได้คือ การจัดแผนกลยุทธ์ จัดหมวดหมู่การทำงาน แบ่งสายงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน
การบริหารด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	การรายงานการเงินล่าช้า เวลาจัดกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ล่าช้าในการจัดกิจกรรม ข้อเสนอแนะที่ได้ คือ ควรกำหนดระยะเวลาการรายงานที่ชัดเจน เป็นระบบ การจัดทำรายละเอียด การจัดทำรูปเล่ม ร่องรอยหลักฐานทุกส่วนให้เป็นแนวทางเดียวกัน มีการอบรมให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่การเงินเพื่อการรายงานผลการดำเนินงานจะได้ไม่ล่าช้า
การบริหารด้านการบริหารสินทรัพย์	มีการใช้สินทรัพย์ที่ไม่คุ้มค่าหรือไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้มีต้นทุนในการดำเนินการสูงกว่าที่ควรจะเป็น สาเหตุทั่วไปของการสิ้นเปลืองงบประมาณอันเนื่องมาจากการใช้สินทรัพย์ ได้แก่ ไม่มีการบำรุงรักษาสินทรัพย์ ความสูญหาย การจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่ในขณะที่ทรัพย์สินเดิมยังสามารถใช้งานได้ การขาดความชัดเจนของกฎระเบียบ ข้อเสนอแนะที่ได้ คือ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และมีการจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่เท่าที่จะเป็นอย่างแท้จริง

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญของการวิจัยโดยละเอียดดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการวางแผนงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า โรงเรียนมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ กรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้เพราะ สถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้เงินที่สอดคล้องกับแผนงบประมาณโครงการหรือกิจกรรมของต้นสังกัดและงบประมาณที่ได้รับอย่างเหมาะสม โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม และยังต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย สถานศึกษาทราบถึงเป้าหมายและผลผลิตของสถานศึกษาแผนงาน งาน/โครงการ กิจกรรม ที่จะดำเนินการ กำหนดงบประมาณของแผนงาน งาน/โครงการ กิจกรรมและผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นางลักขณ์ พรหมพา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณปฏิบัติราชการ 4 ปี และการวางแผนงบประมาณปฏิบัติราชการประจำปี ในการวางแผนงบประมาณมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนงบประมาณ

โครงการ/กิจกรรม ของ สพฐ/สพม. และได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และดำเนินการตามขั้นตอนการกำหนดแผนงบประมาณ และมีการจัดทำคู่มือ/แนวทางการจัดทำงบประมาณที่กำหนด ระยะเวลาการจัดทำค่าของงบประมาณกำหนดไว้ในปฏิทินงบประมาณและสอดคล้องกับ วิไลภรณ์ เทพมนตรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติใหญ่พื้นที่สูงจังหวัด เชียงราย พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยได้ให้เหตุผลว่า เป็นเพราะการจัดทำแผนปฏิบัติการทำให้สถานศึกษาทราบถึงเป้าหมายและผลผลิตของ สถานศึกษาแผนงาน งานโครงการ กิจกรรม ที่จะดำเนินการ กำหนดงบประมาณของแผนงาน งานโครงการ กิจกรรมและผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัย จันจิรา อมรสถิต (2548) ศึกษาการบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการ บริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ได้แก่ ด้านการ จัดทำและเสนอของงบประมาณ โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อของงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับงบประมาณด้านการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล และการรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินการโรงเรียนมีการตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โรงเรียนมีข้อมูลของนักเรียนที่ต้องรับทุนการศึกษาด้านการ บริหารการเงิน โรงเรียนมีการเก็บรักษาเงินได้ถูกต้อง ด้านการบริหาร การบัญชีโรงเรียนมีการตรวจสอบความ ถูกต้องของตัวเงินตามรายงานเงินคงเหลือประจำวัน ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์โรงเรียนมีการจัดซื้อจัดจ้าง โดยตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียดเกณฑ์ และคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน โดยรวมอยู่ในระดับ ปาน กลาง พบว่า โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่เน้นผลผลิตและต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้ การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาจะคำนึงถึงลำดับความสำคัญและต้นทุนต่อหน่วยงาน ประกอบกับสถานศึกษามีการระบุผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และมีการจัดสรรงบประมาณที่เน้น ผลผลิตและต้นทุนของผลผลิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย สุนนท์นาม (2554) พบว่า สภาพการบริหาร งบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิตอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษา ของสาธิต หนูอ่อน (2558) พบว่า สภาพปัญหาด้านการวางแผนงบประมาณที่พบมาก คือ ด้านการคำนวณต้นทุน ผลผลิตเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดทำแผนป้องกันความเสี่ยงในการบริหารงบประมาณ

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า โรงเรียน มีการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุสิ่งของหรือบริการที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้ สถานศึกษามีระบบขั้นตอนด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และวิธีการจ่ายเงินให้แก่ผู้ขาย/ผู้จ้างตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอน รัดกุมโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และมีคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้าง ที่มีความรับผิดชอบมีกระบวนการการจัดซื้อสินค้าและจัดจ้างงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย สุนนท์นาม (2554) พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนด้านการจัดซื้อจัดจ้างอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตัทธ บุตระคำ (2549) เรื่องสภาพการบริหารงบประมาณตามระบบ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี 3

พบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาด้านการจัดซื้อจัดจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับมากทั้งในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า โรงเรียนมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน กำกับการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนและมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้ เนื่องจากการบริหารการเงินมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษามาก ผลของการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อหน่วยงาน หากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเงินของหน่วยงานแล้วจะทำให้หน่วยงานพัฒนาได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายจัดสรรเงินเพื่อการศึกษา แนวปฏิบัติในการบริหารการเงิน ซึ่งประกอบด้วย การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบและรายงานผล เป็นต้น และสอดคล้องกับ วรรณัญญ์ วรรณธรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบริหารการเงินและการบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ได้ให้เหตุผลว่า ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงบประมาณ มีความสำคัญ ต่อการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารงานให้บรรลุตามพันธกิจ เป้าหมายวัตถุประสงค์ โครงการ โดยการจัดสรรงบประมาณจะต้องยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการมีส่วนร่วม หลักความเป็นธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งระบบการบริหารงบประมาณที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ในทุก ๆ ด้าน

5. สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า โรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินงานทางการเงินให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้ เนื่องจากการบริหารให้การสนับสนุนการจัดระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานภายในสถานศึกษา ให้มีการรายงานการใช้งบประมาณในสถานศึกษา โดยให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากภาครัฐ และมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของแผนงานสำคัญโดยละเอียดเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณให้กับแผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย สุนนท์นาม (2554) ที่พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

6. สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบริหารสินทรัพย์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานจัดหาและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้ เนื่องจากมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีความต้องการใช้พัสดุและสินทรัพย์ในปริมาณไม่มาก จึงทำให้สามารถสำรวจความต้องการ วางแผนจัดหา ได้เพียงพอ และดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนได้อย่างรวดเร็วและโปร่งใส มีการจัดทำทะเบียนคุมบัญชีทรัพย์สินและบัญชีพัสดุที่เป็นปัจจุบัน และควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุตามระเบียบ รวมทั้งมีการตรวจสอบพัสดุประจำปีและจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดหรือเสื่อมสภาพตามขั้นตอนและระเบียบ

ว่าด้วยการจำหน่ายพัสดุอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ รัชฎาพร มณเฑียร และ จินฉนวนัตร์ ปะโคทัง (2560) กล่าวว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้ให้เหตุผลว่า อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันการ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารพัสดุและ สินทรัพย์ โดยพัสดุและสินทรัพย์เป็นปัจจัยนำเข้าของระบบที่ต้องมีจำนวนเพียงพอและคุณภาพดี มีกระบวนการ บริหารจัดการที่ดีส่งผลให้ผลผลิตคือนักเรียนมีคุณภาพประกอบกับสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มี หน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติตามอาจทำให้ผู้ที่ ได้รับมอบหมายได้รับโทษตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2541

7. สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง พบว่า โรงเรียนมี คณะกรรมการในการกำกับดูแล ให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้บรรลุ ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารได้ให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจสอบงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตาม แผนปฏิบัติการ และดำเนินการตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงินที่สัมพันธ์กับข้อมูลจริง นอกจากนี้ยังได้รับการตรวจสอบและประเมิน โดยหน่วยตรวจสอบภายในจากต้นสังกัดเพื่อป้องกันความเสี่ยงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560) ได้ ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานโรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานเป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อแสดงฐานะการเงินของโรงเรียน ผลการดำเนินงานทางการเงินเป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนด การจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงินที่สัมพันธ์กับข้อมูลผลผลิต ใช้วัดข้อมูลต้นทุนต่อหน่วย ของผลผลิตตามแผนงานการบันทึกเอกสารการเงินเป็นปัจจุบัน การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเพื่อ ยืนยันผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการ การรายงานเงินคงเหลือให้ ต้นสังกัดทราบเป็นประจำทุกเดือน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการจัดเตรียมงบประมาณการใช้จ่ายงบประมาณล่วงหน้าสำหรับแผนงานและโครงการปีต่อไปให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงร่วมด้วย
2. ด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุนสถานศึกษาควรมีแผนดำเนินงานการประมาณ การรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ และควรใช้ข้อมูลด้านต้นทุนในการตัดสินใจการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ตลอดจน สร้างแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติให้สามารถทำงานมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ
3. ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง สถานศึกษาควรมีการประเมินทางเลือกอื่น ๆ ในระบบงบประมาณ ที่ทำให้เกิด ต้นทุนที่ต่ำกว่าแต่ได้ผลงานหรือประโยชน์เหมือนเดิม โดยมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากยิ่งขึ้น ตลอดจน ให้ความรู้ความเข้าใจในระบบ EGP

4. ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการควบคุมเปลี่ยนแปลง และการป้องกันการลอบขโมยในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมรักษาความปลอดภัยเข้ามาเกี่ยวข้อง มากยิ่งขึ้น และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทางการเงิน

5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ควรกำหนดระยะเวลาการรายงานที่ชัดเจน เป็นระบบ การจัดทำรายละเอียด การจัดทำรูปเล่ม ร่องรอยหลักฐานทุกส่วนให้เป็นแนวทางเดียวกัน

6. ด้านการบริหารสินทรัพย์ จำเป็นต้องมีการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และมีการจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่เท่าที่จะเป็นอย่างแท้จริง

7. ด้านการตรวจสอบภายใน ควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินทุกประเภท ประเมินแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ทุกสิ้นปีการศึกษาและรายงานผลการดำเนินงานต่อสังกัด มีกระบวนการในการติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาเพื่อค้นหารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา เพื่อสถานศึกษาสามารถนำมาโมเดลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนางนันทวิภรณ์ จันตะพรมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและนายไชยยศ คำสังวาลย์ศึกษานิเทศก์ ที่กรุณาที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- กันตทัช บุตรคำ. (2549). **สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- จันจิรา อมรสถิต. (2548). **การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). **การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2544). **การงบประมาณ หลักทฤษฎีและแนววิเคราะห์เชิงปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: สุภาพใจ.
- พิสมัย สุนนท์นาม. (2554). **การศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, เชียงใหม่.
- รัชฎาพร มณเฑียร และ จิณณวัตร ปะโคทัง. (2560). **รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.** วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- วรชัยณ์ภูมิจูฬ ฝ่องธรรม. (2560). **การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วิไลภรณ์ เทพมนตรี. (2559). **แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สาธิต หนูอุ้น. (2558). **การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

The study administrative skills of school administrators under the Lamphang Primary Educational Service Area Office Area 1

อนุจิรา ปันโย^{1*} และ วัชระ จัตุพร²

Anujira Panyo^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดโรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,488 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการทดสอบค่า (F-test)

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก และ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, 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: anujiry_panyo9012@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study administrative skills of school administrators under the Lamphang Primary Educational Service Area Office Area 1, and 2) to compare administrative skills of school administrators under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experiences and school sizes according to the opinions of the teachers. The sample-size was determined by opening the sample-sizes estimating-table by Krejcie and Morgan. The sample sizes were 306 administrators and teachers by using the stratified sampling method according to the positions divided into 93 school administrators and 1,488 teachers in order to distribute the samples according to the school sizes. Tools used in this research were questionnaires on the study of administrative skills of school administrators under Lamphang Primary Educational Service Area Office 1 which was an estimation with 5 rating scales. Statistics used in the hypothesis test, the value test (F-test).

The research findings were as follows:

1. The results of a study on administrative skills of school administrators under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1, it was found that the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that the top 3 areas with highest to lowest averages were human relation skills at a high level followed by technical skills at high level educational and teaching skills was at the high level and the least was conceptual skills at a high level

2. The results of the comparison of administrative skills of school administrators under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experiences, school sizes and teachers' opinions showed there was no difference.

Keywords: Administrative skills, school administrators

บทนำ

ในปัจจุบันโลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นผลจากการผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อวงการต่าง ๆ ได้จากปัญหาและวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา วัฒนธรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนาประเทศให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สมเดช สีแสง, 2559) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่ให้เข้มแข็งและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพราะการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถใช้การสอนแบบเดิม ๆ ที่เน้นการถ่ายทอดจากครูผู้สอนได้อีกต่อไป ดังนั้นจึงการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพและการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้จะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2558, 43) โดยหวังว่าเมื่อมีการกระจายอำนาจ ออกจากกระทรวงไปแล้ว เวลาที่ใช้ในการตัดสินใจในแต่ละเรื่องจะสั้นลงด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องที่สำคัญในการ ควบคุม กำกับดูแลการจัดการ การศึกษาในสถานศึกษา ฉะนั้น นโยบายต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาสถานศึกษา จะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร สถาน ผู้บริหารไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนไม่ดำเนิน ตามนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องก็จะเกิดความล้มเหลว สภาพ ปัญหาที่พบในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี ความสามารถในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้เพื่อน ร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ให้การชมเชย ให้รางวัล มีความอดทน ต่อปัญหาอุปสรรค และเตรียมที่จะแก้ไขปัญหาให้ไปด้วยความเรียบร้อย รู้จักให้อภัยตามสถานการณ์ต้องบริหารงานแบบ ให้ทีมงานมีส่วนร่วม และร่วมกันคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ (ธีรี ตะ, 2557) นอกจากนี้การบริหารเป็นกระบวนการ ของการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือโดยผ่านผู้อื่นเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (มุกดา อนุภานนท์, 2555, หน้า 13) โดยที่ สามารถนำความรู้ ความสามารถ ของตนเองมาพัฒนาบุคลากรและพัฒนาสถานศึกษาตามแผนและนโยบายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความรู้ ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (วิจารณ์ พาณิช, 2555, หน้า 7) ในสังคมยุคปัจจุบันนี้ ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาและ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและสถานศึกษาของตน ให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในอนาคตดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์หลายพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อยู่เสมอเพื่อนำไปสู่การบริหารให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ (Katz, 1995) ที่กล่าวไว้ว่า ทักษะจำเป็นของผู้บริหารที่ประสบ ผลสำเร็จมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี การใช้กระบวนการขั้นตอน ความรู้ ความสามารถ การใช้เทคนิคเฉพาะ อย่าง และการใช้เครื่องมือ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างระบบ ความร่วมมือ 3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการกระบวนการทำงาน เข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ที่นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่าง มีประสิทธิภาพ เพราะปัจจุบันนี้เป็น ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีทักษะการบริหารแบบมืออาชีพ ทำงานอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล กล้าตัดสินใจ ไวต่อข้อมูล เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ชื่อสัตย์ และสร้างสรรค์ ผลงาน และ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 นั้น เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การ ดำเนินงานของโรงเรียนต่าง ๆ ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย วิทยาลัยที่อยู่ในเขต ที่เป็นทั้งโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามบทบาทและหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด พบว่า มีหลายโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ การศึกษา จากการ วิเคราะห์ผลการประเมินจากสำนักรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ มหาชน) ผลของ โรงเรียนดังกล่าว พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ว่าจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้นทั้ง ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร อุปสรรคในการดำเนินการ ได้แก่ ผู้บริหารบางโรงเรียนยังขาดประสบการณ์ใน การ

ทำงาน ครู บุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดแคลนงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสาร การติดต่อราชการ เนื่องด้วยที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียนบางแห่งอยู่ห่างไกลกัน การรับส่งหนังสือ ยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล การได้รับ ข้อมูลข่าวสารอาจล่าช้าเสียเวลาในการปฏิบัติงาน หรือส่งงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ปัญหาเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และมาตรฐานการศึกษา หรืออาจส่งผลกระทบต่อปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะบริหารจัดการสถานศึกษานั้นจะต้องมี ทักษะในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญ และเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริหารงาน ให้ก้าวทันโลกยุคการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา หรือต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือจัดการการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำตนให้เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง ดังนั้น ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการศึกษาและการสอน และ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูล เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

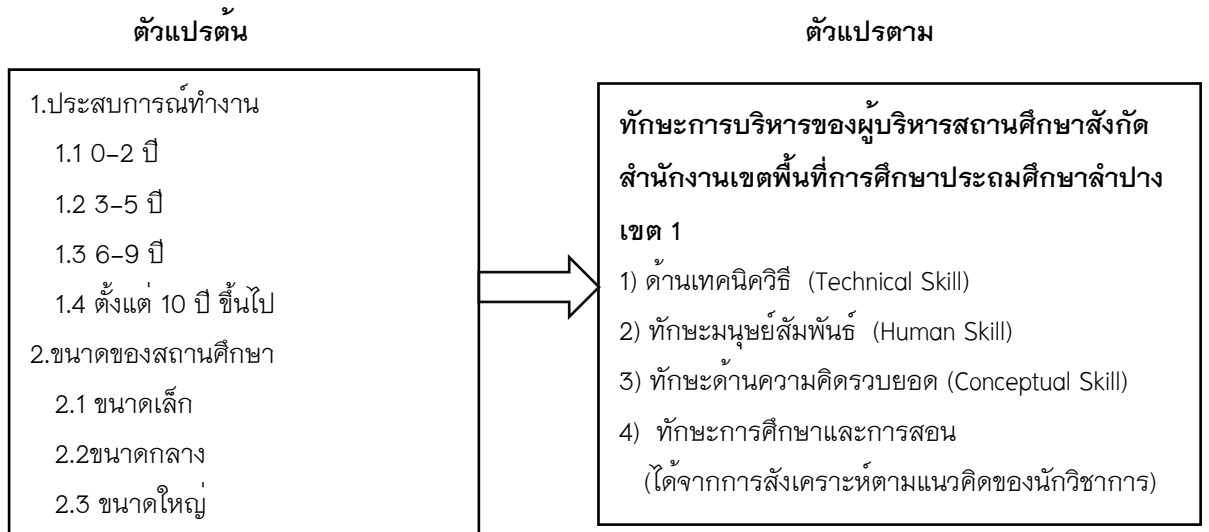
1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดโรงเรียน

สมมุติฐานและกรอบแนวคิด

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยได้สังเคราะห์ แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษา เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

กรอบแนวคิด**วิธีวิทยาการวิจัย**

ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 114 โรงเรียน รวมผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 1,581 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 93 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 1,488

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 306 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 6) แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) และ แบบสอบถามการศึกษาเรื่องการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการศึกษาและการสอน และทักษะด้านความคิดรวบยอด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.05 ขึ้นไป โดยได้ค่าความเที่ยงตรงรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทำการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ความเชื่อมั่น 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ฉบับ ด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 267 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การทดสอบค่า (F-test)

4.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวม

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n = 267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.38	0.61	มาก	2
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.41	0.68	มาก	1
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.33	0.70	มาก	4
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.33	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.36	0.66	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) และทักษะด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68)

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ตามแนวความคิดเห็นของครู

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ตามแนวความคิดเห็นของครู โดยใช้ค่า f-test ดังตารางที่ 2-3

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน								F-test	Sig.
	0-2 ปี (n = 37)		3-5 ปี (n = 48)		6-9 ปี (n = 78)		10 ปีขึ้นไป (n = 69)			
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄		
ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.10	0.10	4.35	0.09	4.47	0.07	4.34	0.08	1.748	0.158
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.43	0.11	4.44	0.09	4.46	0.08	4.34	0.09	0.508	0.677
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.22	0.12	4.29	0.10	4.40	0.08	4.29	0.09	0.635	0.593
ตาราง 2 (ต่อ)										
ทักษะด้านการศึกษาและการ สอน	4.16	0.14	4.31	0.11	4.41	0.08	4.29	0.09	1.033	0.379
รวม	4.23	0.11	4.35	0.09	4.44	0.08	4.32	0.08	0.899	0.442

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ตามแนวความคิดเห็นของครู ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ตามแนวความคิดเห็นของครู โดยใช้ค่า f-test

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F-test	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 107)		ขนาดกลาง (n = 56)		ขนาดใหญ่ (n = 69)			
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃		
ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.32	0.06	4.32	0.08	4.45	0.08	1.014	0.364
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.40	0.07	4.35	0.09	4.44	0.09	0.235	0.790
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.30	0.07	4.29	0.10	4.37	0.09	0.274	0.761
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.28	0.07	4.28	0.09	4.39	0.09	0.561	0.571
รวม	4.33	4.07	4.31	0.09	4.41	0.08	0.464	0.629

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ตามแนวความคิดเห็นของครู ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก และทักษะด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก

1.1 การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านเทคนิควิธี พบว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดเห็นการทำงานแบบร่วมมือมาปฏิบัติใช้ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ

1.2 การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยดีแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม ตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พูดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลาสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

1.3 การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด พบว่า ในภาพรวมทักษะด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้สติปัญญามาประยุกต์ใช้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน คิดวางแผนเป็นระบบอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการ ประเมินผล การพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เป็นผลสำเร็จ และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วางแผนพัฒนาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน

1.4 การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะการศึกษาและการสอน พบว่า ในภาพรวมทักษะการศึกษาและการสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากร ที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และและผู้บริหารมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ตามแนวความคิดเห็นของครู ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งเทคโนโลยีข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในหลายด้านทั้งในด้านการปรับหลักสูตรและกำหนดปรัชญาของการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของทักษะการบริหารที่จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือภาระงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างสันให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร เจริญภักดี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทัดดาว อันประณีตย์ (2557, หน้า 7-10) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับ คาวี เจริญจิตติ (2557, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill) รองลงมา คือ ด้านทักษะการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) และด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะเทคนิควิธี (Technical Skill) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ยังมีความจำเป็นต้องการพัฒนาทักษะการบริหารในการใช้ความรู้ความสามารถดำเนินกิจกรรมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามภารกิจงานการบริหารจัดการที่ดี เพราะการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถของตนเองให้เกิดความชำนาญในการบริหารจัดการให้ถูกต้องรวดเร็ว และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ เพชรศิรินทร คำพิลา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ และขนาด ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ครูจำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เกี่ยวกับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความคิดรวบยอด รองลงมาด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ศิริพร เจริญภักดี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติที่ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้านประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้บริหารมีเทคนิคในการติดกลยุทธ์ วางแผนและกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้จะต้องมีเทคนิคการสั่งการและการมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติ การจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรี คะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่าภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

- 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี ควรส่งเสริมสนับสนุนทักษะการบริหารด้านเทคนิควิธี โดยผู้บริหารมีการนิเทศงานให้กับครู มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมเป็นไปอย่างยุติธรรม
- 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรสนับสนุนการจัดงานกิจกรรมให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ทักษะด้านความคิดรวบ ควรส่งเสริมความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน
- 4) ทักษะการศึกษาและการสอน ควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเรียบร้อย เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ คณะบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และ นายนพดล ยอดวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าต้นกุ่มเมือง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยในการนำความรู้มาอ้างอิงประยุกต์กับงานวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนและพี่ ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ ปิตา มารดา และครูอาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2).

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

คาวี เจริญจิตต์. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี

ทัดดาว อันประนิตย์. (2557). ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, สระบุรี

ธีรี คะ. (2557). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ เพยาว์ ยินดีสุข. (2558). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์พรหม เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เพชรศิรินทร คำพิลา. (2558). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต



- พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- มุกดา อนุกานนท์. (2554). การศึกษาพฤติกรรมการตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิจารณ์ พาณิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สมเดช สีแสง. (2559). คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติแผนการศึกษา แห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ฉบับสรุป. นครสวรรค์: หจก. รีมปีงการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562- 2564. ลำปาง. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ศิริพร เจริญศักดิ์. (2556) การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- Katz, R. L. (1995). Skill of Effective Administrator. Harvard Business. **Skill of Effective Administrator. Harvard Business Review.** 33(1), 31-42.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607-610.

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

The study of educational institution administrator' s opportunity expansion school management skills in phayao primary educational service area office 1

เอกนรินทร์ อิ่มสมบัติ^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Aeknarin Ainsombat^{1*} and Sopa Umnuayrat ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 186 คน ใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ผู้บริหารโรงเรียน

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: cosakenarin@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the teachers' opinions on the administrative skills of school directors to the opportunity expansion school–Phayao Primary Educational Service Area Office 1. To compare teachers' opinions on administrative skills of school directors to the opportunity expansion school, Classified by gender and work experience. The sample group includes 186 School teachers in the opportunity expansion school under Phayao Primary Educational Service Area Office 1, obtained from Proportional Stratified Random Sampling size determination using Krejcie and Morgan table of the school was used as the class for sampling and do a Purposive Sampling. The research instrument was a Rating Scale for 5 levels. The index of conformance is between 0.67 and 1.00 and the confidence is 0.97. The statistics used to analyze the data include: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation the T–test, the F–test and the One Way Anova When statistically significant differences were found, pairwise tests were performed using the Scheffé's method.

The research findings were as follows: 1) The administrative skills of school directors the opportunity expansion school–Phayao Primary Educational Service Area Office 1. Overall at a high level. 2) The results of the comparison of teachers' opinions on administrative skills of expansion school by recognizing gender differences, the results showed that they were not different. 3) The results of the comparison of teachers' opinions on administrative skills of expansion school–Classified by work experience found that there are differences. statistically significant at the .05 level.

Keywords: Management Skills, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า ในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อื่นเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งหมายความว่าเยาวชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน และมาตรา 11 ยังบังคับให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล ได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือระดับสูงขึ้นไปตามความพร้อมของครอบครัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 5–8) ส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดทำโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขึ้นมาและทำมาอย่างต่อเนื่องมาจนถึง

ปัจจุบัน การจัดการศึกษาของโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี มีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เป็นโครงการที่มุ่งให้เยาวชนทุกคนที่เรียนจบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย ตามรายงานการประเมินผลหนึ่งทศวรรษโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้สรุปว่า เป็นการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้มีโอกาสทางการศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้ชื่อว่า โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับและปัจจุบันเรียกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมืออรณรงค์ให้เด็กที่เรียนจบในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนได้เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 2) เพื่อรองรับการจัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เพียงพอกับประชากรวัยเรียนได้อย่างเหมาะสม เสมอภาค เป็นธรรม คุ่มค่า และประหยัดงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นการให้โอกาสแก่นักเรียนที่ศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้าถึงการศึกษาและสอดคล้องกับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นเป็นสำคัญและหากมีความพร้อมให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ คือ สถานศึกษาต้องผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องไม่มีสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในระยะห่างไม่น้อยกว่า 10 กิโลเมตร ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงระยะห่างของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่ติดต่อกันด้วย เว้นแต่สถานศึกษาที่จัดอยู่แล้วนั้นรับนักเรียนเต็มรูปแบบการ จัดชั้นเรียนแล้ว สถานศึกษาต้องมีอาคาร สถานที่เหมาะสม เพียงพอ และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องมีจำนวนนักเรียนที่จะเข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไม่น้อยกว่า 25 คน สถานศึกษาต้องมีครูที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีครูเพียงพอในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก และสถานศึกษาต้องมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะรองรับการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2-4)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาว่าด้วยระบบการบริหารจัดการศึกษาของรัฐ ซึ่งมีแนวคิดในการสร้างเอกภาพขององค์กรในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ลงไปสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และตามมาตรา 39 ให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ประสาน ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนดให้อยู่ในการกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา นั่นคือผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับการที่สำคัญที่สุด ที่จะทำการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตัวผู้บริหารเอง ในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ณิรนุช ชินทุมพงษ์, 2563,

หน้า 35) ซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะของตนเอง ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ คุณภาพ โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้ อยู่เสมอ มีความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในเชิงการบริหารงานเป็นอย่างดี กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ เป็นนักประสานงานที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ โดยสามารถเป็นผู้นำไปสู่การปฏิบัติและการบริหารจัดการ มีความคิดและการกระทำที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และยืดหยุ่น รู้จักระดมทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหารงานสูงสุด อันจะเป็นแบบอย่างเอื้อให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการบริหารสถานศึกษาไปด้วย (Katz, 1971, pp. 55-58)

จากการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ในการรับผิดชอบการกำกับ ดูแล ประสาน ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งหมด 26 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564, หน้า 8-11) จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ยังประสบปัญหาในการบริหารจัดการหลายประเด็น อาทิเช่น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยทุก ๆ วิชาของปีการศึกษา 2562 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานวิชาการที่ยังไม่มีคุณภาพเพียงพอเนื่องจากยังขาดทักษะและประสบการณ์ และจากรายงานยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังยึดติดพฤติกรรมกรบริหารหรือวัฒนธรรมการบริหารแบบเดิม ทำให้ไม่ถนัดในการบริหารแบบกระจายอำนาจและขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษาตามการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป รวมทั้งขาดความสามารถในการวิเคราะห์นโยบาย และดำเนินงานตามโครงการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด เป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งทักษะในการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างมากในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ และส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานทั้ง 4 ด้าน มากยิ่งขึ้น

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนว่าผู้บริหารมีทักษะในการบริหารมากน้อยเพียงใด และต้องการเปรียบเทียบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารที่จำแนกตามตามเพศและประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานพัฒนาหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

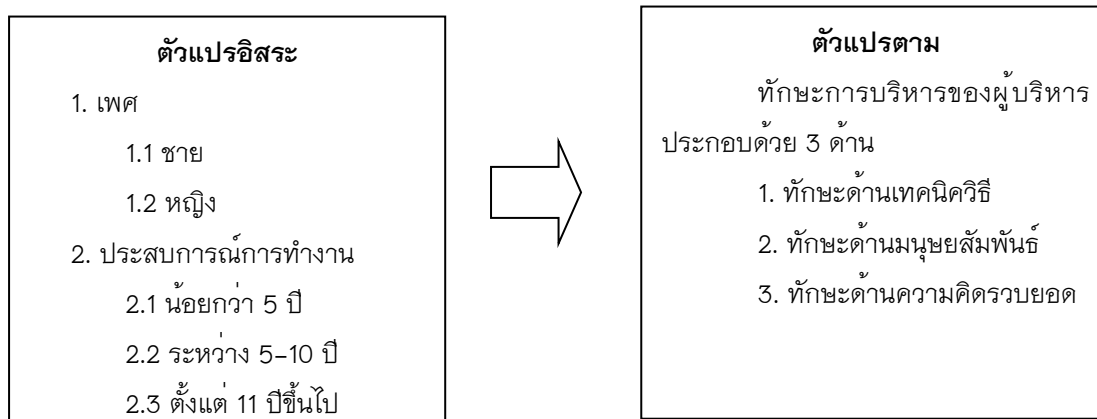
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 11 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 26 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 360 คน ใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970, pp. 607-610) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นแล้ว

นำมากำหนดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของกลุ่มประชากรในโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 186 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารซึ่งมี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 186 ชุด ได้รับกลับคืนมา 186 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบส (Best, 1981, p. 195)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (T-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร		การแปลผล
	n = 186		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านเทคนิควิธี	4.42	0.42	มาก
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.50	0.40	มาก
3. ด้านความคิดรวบยอด	4.36	0.52	มาก
รวม	4.42	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 4.42$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย (n = 61)		หญิง (n = 125)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเทคนิควิธี	4.36	0.40	4.45	0.43	-1.355	0.177
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.46	0.41	4.52	0.40	-0.897	0.371
3. ด้านความคิดรวบยอด	4.29	0.61	4.39	0.47	-1.283	0.201
รวม	4.37	0.39	4.45	0.36	-1.432	0.169

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านเทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	4.00	2	2.00	12.705*	0.000
	ภายในกลุ่ม	28.84	183	0.16		
	รวม	32.84	185			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2	1.12	7.300*	0.001
	ภายในกลุ่ม	28.10	183	0.15		
	รวม	30.34	185			
3. ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	5.32	2	2.66	10.650*	0.000
	ภายในกลุ่ม	45.74	183	0.25		
	รวม	51.06	185			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.32	2	1.659	13.892*	0.000
	ภายในกลุ่ม	21.85	183	0.12		
	รวม	25.18	185			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

ตารางที่ 4 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) ของทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านเทคนิควิธี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		4.48	4.18	4.53
น้อยกว่า 5 ปี	4.48	-	0.30*	- 0.05
ระหว่าง 5-10 ปี	4.18		-	- 0.35*
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	4.53			-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านเทคนิควิธี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านเทคนิควิธี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		4.56	4.32	4.57
น้อยกว่า 5 ปี	4.56	-	0.24*	0.01
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.32		-	- 0.25*
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	4.57			-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านความคิดรวบยอด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		4.56	4.13	4.34
น้อยกว่า 5 ปี	4.56	-	0.43*	0.22*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.13		-	- 0.21*
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	4.34			-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านความคิดรวบยอด แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านความคิดรวบยอด แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านความคิดรวบยอด แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

2.2.1 ด้านเทคนิควิธี ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ด้านความคิดรวบยอด ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากทักษะการบริหารมีความจำเป็นต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญและมีการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ ดังที่ เสาวภา พรเสนาะ (2556, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้ ความสามารถหรือทักษะทางการบริหารในด้านต่าง ๆ จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อภินันท์ จันทร์ศรีทอง (2559, หน้า 52) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รชฎ ทนวัฒนา (2560, หน้า 6-7) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตปิงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิควิธี และด้านความคิดรวบยอด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูทั้งเพศหญิงและเพศชายอาจจะมีความคิดเห็นว่า ทักษะของผู้บริหารในทุก ๆ ด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ อังคณา ฉะนะบุรณ์ (2562, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ มองการณ์ไกล ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี วางแผนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร ไชยพลบาล (2561, หน้า 109) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน อาจมีโอกาสได้ร่วมงานกับผู้บริหารหลายคนและหลากหลายมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันอาจมีความรู้ความเข้าใจในทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วลลิกา พูลศิริ (2562, หน้า 49) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ เมธาพร ชีวชาภรณ์ (2563, หน้า 54) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีการใช้เทคนิควิธีการในการบริหารงาน เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและรวดเร็วอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรพัฒนาความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ลดแรงกดดัน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรเข้าใจความซับซ้อนขององค์กรทั้งหมดได้ เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดทิศทางการบริหารงานภายในองค์กรได้อย่างชัดเจนเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคนิควิธี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
- 2.3 ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดรวบยอด เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและ คอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ สนับสนุนและคอยให้ กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ท้ายที่สุดนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถ ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ณิรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- ปรียาพร ไชยพลบาล. (2561). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- เมธาพร ชีวชาภรณ์. (2563). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รชฎ ทนวัฒนา. (2560). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตปิงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- วัลลิกา พูลศิริ. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2564). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564.** พะเยา: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). **การวางแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี.** กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อภิรัตน์ จันทร์ศรีทอง. (2559). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อังคณา จะนะบุรณ์. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Best, John W. (1981). **Research in Education (3rd ed.).** Englewood cliffs, New Jersey: Prentice. Hall Inc.
- Katz, R.L. (1971). **Skills of an Effective Administrator.** Harvard Business Review, Executive Success Making it in Management. Massachusetts: University Press Cambridge.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

A Study of State and Problems of Personnel Administration of the General Education Section of of Phrapariyatthamma Schools in Lampang Province under the National Office of Buddhism

พระขวัญชัย ฝั้นคำ^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Kwanchai Funkham^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จำนวน 86 รูป/คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

คำสำคัญ: สภาพ, ปัญหา, การบริหารงานบุคคล

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: chchai2523i@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the condition of personnel management at Phrapariyattidhamma School. General Education Department, Lampang Province, under the National Buddhism Office 2) To study the problem of personnel management at Phrapariyattidham School. Department of General Education, Lampang Province, under the National Buddhism Office

The sample group used in this research were administrators and teachers in Phrapariyattidhamma School. Department of General Studies, Lampang Province, under the Office of Buddhism, 86 person. The sample size was determined by using the ready-made tables of Craigsy and Morgan by using stratified sampling method and the proportions were determined according to the size of the population in Lampang Province. each school The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The consistency index was between 0.67-1.00 and the confidence value was 0.987 The statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The results of the research showed that 1) the condition of personnel management of Phrapariyattidhamma School Department of General Education, Lampang Province, under the Office of Buddhism Overall, it was at a high level. 2) Personnel management problems. of Phrapariyattham School Department of General Education Lampang Province as a whole is at a low level.

Keywords: Conditions, Problems, Personnel Management

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน กอปรกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมในการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบันการศึกษาเป็นเรื่องที่หลายประเทศต่างก็ให้ความสำคัญเพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกาย และสติปัญญาโดยต่างก็มุ่งเน้นให้บุคลากรของตนสามารถที่จะแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศได้ ซึ่งรัฐบาลของแต่ละประเทศต่างก็พยายามร่างกฎหมายหรือออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้มีความทันสมัยและสามารถนำไปพัฒนาการศึกษาของตน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557, หน้า 6)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 12 ระบุว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น มีสิทธิในการจัด

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและมีกฎกระทรวง ว่าด้วย สิทธิในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 ขึ้น โดยระบุในข้อ 2 ให้สถาบันพระพุทธศาสนามีสิทธิจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการ จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและ บาลี เป็นการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณร ซึ่งมีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับประถมศึกษาปีที่หกหรือ เทียบเท่า และได้ศึกษาวิชาสามัญเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยคำแนะนำของมหาเถรสมาคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ชั้นเปรียญธรรมประโยค เป็นการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและให้โรงเรียน สำนักศาสนศึกษาและสำนักเรียน ได้รับการสนับสนุนในด้านวิชาการ และเงินอุดหนุนจากรัฐ สำหรับการจัดการศึกษาให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สำนักศาสนศึกษาโรงเรียนหรือสำนักเรียน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ส่งเสริม สนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะ ให้มีคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการสำนักศาสนศึกษา และ คณะกรรมการสำนักเรียน ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สำนักศาสนศึกษา สำนักเรียน แล้วแต่กรณีให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของ มหาเถรสมาคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557, หน้า 7)

ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในระยะเริ่มแรก มีเจ้าอาวาส 51 แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันมีโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ จำนวน 406 แห่ง และมีนักเรียนทั้งหมด จำนวน 33,270 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2563, หน้า 1) ทั้งนี้ มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สมัญญาศึกษา ที่ได้รับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบ 5 ปี (พ.ศ. 2554-2558) และ ทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง อย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ สาธารณชนโดยทำการประเมินโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภาคเหนือ ที่ได้รับการประเมินประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 208 แห่ง ได้รับการรับรอง จำนวน 83 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 39.90 ไม่รับรอง จำนวน 125 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.10 เฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน น่าน พะเยา เชียงราย แพร่ จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 49 แห่ง ได้รับการรับรอง จำนวน 26 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.06 และไม่ได้รับการรับรอง จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.94 และได้ให้ข้อเสนอแนะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติไว้ว่า ควรมีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทั้งระบบความคิด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการทำงาน และมีสุนทรียภาพ รวมทั้งการบริหารวิชาการของผู้บริหารความรู้ความสามารถและ ความพอเพียงของครู (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2556, หน้า 1)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจะเสริมสร้างคุณประโยชน์ การศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างมากก็ตาม แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในขอบเขตจำกัดและไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและยังประสบกับ สภาพและปัญหาการบริหารงาน ทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไปเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประชุมประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหาร การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ขาดความชำนาญในการวางแผนบริหารการจัดการ ขาดครูสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ต้องอาศัยครูพิเศษ จากหน่วยงานและโรงเรียนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพปัญหาครูและบุคลากร ขาดขวัญกำลังใจ ไม่มีความมั่นคง ในวิชาชีพ เนื่องจากเป็นลูกจ้างของโรงเรียน ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิ ขาดสวัสดิการ เป็นเหตุให้ครู และบุคลากรมีอัตราการเข้าออกอยู่บ่อยครั้ง และสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดงบประมาณ ขาดเอกสารตำราเรียน คู่มือครู วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ต้องใช้ศาลาวัดหรือกุฏิเป็นสถานที่ทำการเรียน การสอนจึงทำให้การบริหารโรงเรียนไม่เป็นที่แพร่หลายและทำให้การบริการแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร แสดงให้เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาทั้งในด้านบุคลากร อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ และการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปัจจุบัน เกิดจากระบบการบริหารงานบุคคลภายในของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับจัดการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาเหล่านี้จึงได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557, หน้า 1)

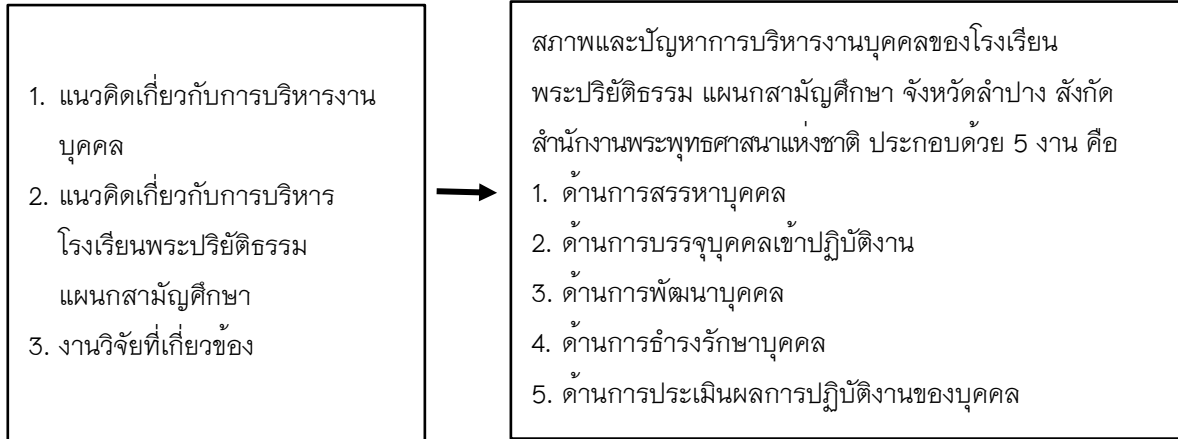
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 9 แห่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 9 รูป และครูผู้สอน จำนวน 94 รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 103 รูป/คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดประชากรที่ 110 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 86 รูป/คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. โรงเรียนวิจิตรธรรมคุณอุปถัมภ์	13	10
2. โรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา	13	10
3. โรงเรียนปริยัติม่อนจำศีล	7	7
4. โรงเรียนบ้านใหม่วิทยา	9	8
5. โรงเรียนแม่สุกศึกษา	11	10
6. โรงเรียนแม่ทะปริยัติศึกษา	14	10
7. โรงเรียนทิพย์पालะวิทยานุสรณ์	7	7
8. โรงเรียนวัดพระแก้วดอนเต้าสุชาดาราม	17	14
9. โรงเรียนเกาะคาปริยัติศึกษา	12	10
รวมทั้งสิ้น	103	86

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Check List) ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาบุคคล 2) ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล และ 5) ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961, p. 74)

จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

ผลการศึกษา

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล	n = 86		ระดับสภาพ	n = 86		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสรรหาบุคคล	3.86	0.77	มาก	2.26	0.93	น้อย
2. ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	3.57	0.87	มาก	2.24	0.91	น้อย
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.90	0.94	มาก	2.44	1.00	น้อย
4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล	3.81	0.94	มาก	2.31	0.62	น้อย
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	3.76	0.90	มาก	2.41	0.65	น้อย
รวม	3.78	0.75	มาก	2.33	0.73	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาบุคคล ($\bar{X} = 3.86$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนโดยรวมปัญหาการบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.24$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ ด้านการสรรหาบุคคล ($\bar{X} = 2.26$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 2.31$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล
2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการชำระรักษาบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการชี้แจงลักษณะงาน โอกาส และความก้าวหน้าให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม และโรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 73) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และโรงเรียนมีการรับบุคลากรเข้ามาทำงานโดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งโรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และโรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 225) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการชำระรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรทุกด้านอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการยกย่องชมเชยมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพุกข์ (2559, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมด้านการธำรงรักษา อยู่ในระดับมาก

1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพุกข์ (2559, หน้า 108) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและดำเนินการด้วยความยุติธรรม และโรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตยา ปทุมราษฎร์ (2557, หน้า 17) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, หน้า 138) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้ อย่างเหมาะสม มีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และโรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตยา ปทุมราษฎร์ (2557, หน้า 18) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ปัญหาด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนา มีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, หน้า 138) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาและ

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

2.4 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และโรงเรียนมีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, หน้า 138) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2.5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการแจ้งผลการนิเทศ กำกับและติดตามให้แก่บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการสรรหาบุคคล โรงเรียนควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและดำเนินการด้วยความยุติธรรม และควรมีการชี้แจงลักษณะงานโอกาสและความก้าวหน้าให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง

1.2 ด้านการบรรจุบุคคลเข้าทำงาน โรงเรียนควรมีการรับบุคลากรที่เข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหา และการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม และควรมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการพัฒนาบุคคล โรงเรียนควรมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และควรมีการจัดให้บุคลากร เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุม การปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคคล โรงเรียนควรมีการจัสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ควรมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โรงเรียนควรมีการแจ้งผลการนิเทศ กำกับและติดตามให้แก่บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอแนวทาง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการแจ้งผลการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามขนาดของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดลำปาง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พระปลัดสุริยา โสภณภทฺโท ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา และ นายชัยชนะ สมหวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนวิจิตรธรรมคุณอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา โรงเรียนปริยัติม่อนจำศีล โรงเรียน บ้านใหม่วิทยา โรงเรียนแม่สุกศึกษา โรงเรียนแม่พระปริยัติศึกษา โรงเรียนทิพย์ปาละวิทยานุสรณ์ โรงเรียนวัดพระแก้ว ดอนเต่าสุชาติดาราม และโรงเรียนเกาะคาปริยัติศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติยา ปทุมราษฎร์. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 5. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุตรศน์, 9(1), 17–25.
- ณัฐนิช ศรีลำคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี, ลพบุรี.
- วิภาดา สารมัย (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2556). **มาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสาม (2554–2558).** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2557). **คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2563). **สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง กลุ่มที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2563 ครั้งที่ 1.** ลำปาง: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.** 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), 607–610.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management.** New York: McGraw–Hill.

สภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประจำจังหวัดพะเยา

The state and problems early intervention service in Phayao special education center

ชฎาพร ยศกลาง^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Chadaporn Yodklang^{1*} and Thararat Malaitao ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา 2) ศึกษาข้อเสนอแนะการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด 3) ข้อเสนอแนะพบว่า ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ควรมีการพัฒนาระบบการจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อการค้นหาที่สะดวกและรวดเร็ว ขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรผู้ดำเนินการคัดกรองผู้พิการทางการศึกษาควรมีทุกปีการศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการ ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ขั้นตอนที่ 5 การจัดการให้บริการที่เหมาะสม ควรมีการจัดสรรงบประมาณและบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยาจะได้ให้บริการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ขั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า ควรมีการประเมินพัฒนาการผู้เรียนและนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะครูจะได้มีแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ ควรมีการประสานการทำงานร่วมกับเครือข่ายชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยการประสานกับชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อจะได้ดำเนินงานในลักษณะเครือข่าย เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้ตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือเด็กพิการให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

คำสำคัญ: การศึกษาพิเศษ, การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม, การบริหารจัดการ

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: chadapornyodklang@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were 1) to study the state and problems of early intervention service of Phayao special education center, 2) to study the recommendations of the intervention service of Phayao special education center. The populations were the administrators, teachers, and educational personnel, Phayao special education center 67 people. The instrument used in the research was a 5 level estimator questionnaire with a confidence value of .95. The statistics used in the data analysis are: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results that 1) the condition of assistance services in the initial phase of Phayao special education center, whole was at the highest level. 2) The overall problem of assistance services in the early stages of special education center in Phayao Province was at the lowest level. 3) Recommendations found that step 1 of data collection. A system for filing documents into categories and saving them on a computer for quick and convenient searching should be developed. Step 2 Screening for educational disability categories. Step 5: Providing appropriate services. There should be more budget and personnel allocation. to the special education center Phayao Province will provide comprehensive and thorough services. Step 6 Assessment of progress. There should be an assessment of learner development and the results of the development to improve teaching and learning activities. Because teachers will have guidelines for teaching activities. Step 7: Supervision, evaluation and referral should be coordinated with the community network continuously. by coordinating with the community, community leaders, local government organizations, government agencies and private sectors in order to operate in a network manner To make people aware of the importance of helping children with disabilities to develop to their full potential

Keywords: Special Education, Early Intervention Service, Management

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือผู้ด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการศึกษาสำหรับคนพิการให้จัดตั้งแต่แรกพบหรือแรกพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้ก็มีสิทธิที่จะเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบ และรูปแบบทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น อีกทั้งยังมีสิทธิได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ ของบุคคลแต่ละประเภทนั้น

“ศูนย์การศึกษาพิเศษ” หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากร และชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา มีบทบาทหน้าที่จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนรวม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย (<https://www.phayao-sec.ac.th/role/>) เปิดทำการให้บริการ เตรียมความพร้อม บำบัดฟื้นฟู และให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้กับคนพิการทุกประเภท ทุกวัย ภายในจังหวัดพะเยา โดยมีรูปแบบการให้บริการ 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) แบบ ไป-กลับ คือการให้บริการผู้พิการพร้อมผู้ปกครองที่เข้ามาใช้บริการกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ในวันจันทร์-วันศุกร์ ซึ่งแยกการให้บริการตามประเภทความพิการทั้ง 9 ประเภท 2) แบบให้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา หน่วยบริการ 7 หน่วยบริการ ครอบคลุมทั้ง 9 อำเภอ และ 3) แบบให้บริการที่บ้าน โดยนักสหวิชาชีพ ออกให้บริการทั้ง 9 อำเภอในจังหวัดพะเยา การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยามีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม(Early Intervention: EI) 7 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการซักประวัติ การสังเกต การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน และการใช้สังคมมิติ ขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผน การจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ขั้นตอนที่ 5 การจัดการให้บริการที่เหมาะสมในการส่งเสริมทักษะพื้นฐานความสามารถทางการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นแต่ละประเภทความพิการ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ ซึ่งพบว่ายังไม่สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามรูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรก(Early Intervention: EI) เริ่ม 7 ขั้นตอนซึ่งขั้นตอนดังกล่าว เป็นนโยบายที่ต้องปฏิบัติร่วมกันทั้งครูการศึกษาพิเศษ นักสหวิชาชีพ และผู้ปกครอง และผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญในการและร่วมรับรู้ทุกกระบวนการในการพัฒนาผู้พิการในความปกครองของตนเอง

จากงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) พบว่า แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของครูการศึกษาพิเศษ ดังนี้ ด้านที่ 1 มีการจัดกระบวนการให้บริการก่อนการให้บริการตามประเภทความพิการ ประเมินศักยภาพการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และประสานการส่งต่อออกเยี่ยมบ้าน และขอรับเอกสารเพิ่มเติม ด้านที่ 2 มีการติดต่อประสานงานและพานักเรียนไปสถานศึกษาที่จะส่งต่อ เพื่อสร้างความคุ้นเคย ด้านที่ 3 มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร และจัดทำเอกสารการประเมินพัฒนาการนักเรียน ลงพื้นที่ให้บริการในเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ ด้านที่ 4 มีการจัดทำคู่มือการให้บริการ สิทธิของผู้พิการ และผู้ดูแลคนพิการ ให้กับผู้ปกครองทุกคน

และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลหรือการประเมินทุกด้าน และตระหนักในการเข้าร่วมทุกครั้งที่มีการจัดประชุม ด้านที่ 5 มีการให้ครูผู้รับผิดชอบออกให้บริการตามบ้านมากขึ้น และมีการสอนผู้ปกครองเพื่อดูแลเด็กพิการด้วยตนเองด้วยด้านที่ 6 มีการให้ผู้ปกครองเป็นผู้ประเมินความก้าวหน้าร่วมด้วย แก่ไขแบบประเมินตามพัฒนาการแบ่งตามประเภทความพิการ ด้านที่ 7 มีการจัดลำดับขั้นตอนการออกนิเทศนักเรียนที่ไปเรียนต่อที่โรงเรียน ทุกภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง

บุญลิตา วงศรี (2560) กล่าวว่า ในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มครูผู้สอนจะต้องทราบถึงระดับความสามารถพื้นฐานในปัจจุบันของเด็กพิการทุกคน เพื่อใช้ประกอบในการจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็กแต่ละคน ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการ ตามกระบวนการทั้ง 7 กระบวนการ และส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กพิการได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษา ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษ

จากการศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพะเยาพุทธศักราช 2564 และหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยาพุทธศักราช 2564 ซึ่งเป็นหลักสูตรใหม่และจากการเป็นครูผู้สอนผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา โดยร่วมมือกับนักสหวิชาชีพซึ่งได้แก่นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยาคลินิก นักแก้ไขการพูด และครูการศึกษาพิเศษ พบว่า การดำเนินการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการยังพบปัญหาในการดำเนินงาน อีกทั้งบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษมีการสับเปลี่ยนบ่อยครั้ง และยังไม่ได้มีการศึกษาสภาพการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีตามหลักศาสตร์พระราชา ได้กรอบมาเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
2. พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551
3. หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพะเยาพุทธศักราช 2564
4. หลักสูตรการศึกษานอกระบบสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยาพุทธศักราช 2564

สภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา

1. การรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ
2. การคัดกรองประเภทของความพิการและการส่งต่อ
3. การประเมินความสามารถพื้นฐาน
4. การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
5. การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม
6. การประเมินความก้าวหน้า
7. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมกับการดำเนินการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา 7 ขั้นตอน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการซักประวัติ การสังเกตการสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน และการใช้สังคมนตรี ขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ขั้นตอนที่ 5 การจัดการให้บริการที่เหมาะสมในการส่งเสริมทักษะพื้นฐาน ความสามารถทางการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นแต่ละประเภทความพิการ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ

โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ช่วงอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ Checklist

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและอุปสรรคในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา 7 ขั้นตอน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา 7 ขั้นตอน สถานะปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางระบบออนไลน์ ระหว่างเดือน มิถุนายน 2564–มีนาคม 2565 ได้รับการตอบกลับจำนวน 67 ชุด ทำการตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

ที่	การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ระดับปัญหา		แปลผล
		(\bar{x})	(S.D)		(\bar{x})	(S.D)	
1.	ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล	4.50	0.62	มากที่สุด	2.15	0.69	น้อย
2.	ขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา	4.74	0.40	มากที่สุด	1.46	0.60	น้อยที่สุด
3.	ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการ	4.71	0.44	มากที่สุด	1.51	0.58	น้อย
4.	ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล	4.81	0.38	มากที่สุด	1.37	0.50	น้อยที่สุด

ที่	การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ระดับปัญหา		แปลผล
		(\bar{x})	(S.D)		(\bar{x})	(S.D)	
5.	ขั้นตอนที่ 5 การจัดการให้บริการที่เหมาะสม	4.70	0.45	มากที่สุด	1.25	0.45	น้อยที่สุด
6.	ขั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า	4.78	0.44	มากที่สุด	1.21	0.44	น้อยที่สุด
7.	ขั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ	4.54	0.57	มากที่สุด	1.45	0.52	น้อยที่สุด
	รวม	4.68	0.47	มากที่สุด	1.48	0.54	น้อยที่สุด

1. สภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการ ตามลำดับ ส่วนขั้นตอนที่ ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ผลการศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการเก็บรวบรวมเอกสาร ใบสมัครประวัติ ผู้เรียนพิการ ประวัติครอบครัว ประวัติด้านสุขภาพ พัฒนาการด้าน พฤติกรรม อารมณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินผู้เรียนพิการรายบุคคลเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการติดตามเยี่ยมบ้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวผู้เรียนพิการ ในด้านสภาพความเป็นอยู่ ครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนในการ และ ครูมีการสังเกตพฤติกรรม สัมภาษณ์ซักประวัติพื้นฐานของผู้เรียนพิการจากผู้ปกครอง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางพัฒนาศักยภาพตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดร่วมระหว่าง ผู้ปกครอง ครู นักสหวิชาชีพและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามลำดับ ครูมีการเก็บรวบรวมเอกสาร ใบสมัครประวัติ ผู้เรียนพิการ ประวัติครอบครัว ประวัติด้านสุขภาพ พัฒนาการด้าน พฤติกรรม อารมณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินผู้เรียนพิการรายบุคคลเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ผลการศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการดำเนินการคัดกรองผู้เรียนพิการทุกปีการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการใช้แบบคัดกรองตามประเภทความพิการที่เหมาะสม และ ครูมีวุฒิบัตรผู้ดำเนินการคัดกรองผู้พิการทางการศึกษาตามลำดับ ครูมีการส่งต่อผู้เรียนพิการเพื่อวินิจฉัยจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เช่น การตรวจวัดระดับการได้ยิน การตรวจวัดระดับปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ผลการศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการโดยครูการศึกษาพิเศษและนักสหวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนพิการเพื่อค้นหาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ครูมีการนำผลการประเมินความสามารถพื้นฐานไปใช้ในการวางแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และ ครูมี

การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการ ในด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ตามลำดับ ครูมีการวิเคราะห์งานและจัดทำข้อมูลพฤติกรรมผู้เรียนพิการเพื่อเปรียบเทียบพัฒนาการตามวัยกับเด็กทั่วไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ผลการศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการนำผลการประเมินความสามารถขั้นพื้นฐานมาใช้ประกอบการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลสอดคล้องกับความต้องการและความต้องการจำเป็นพิเศษ และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา มีชั้นตอน และแนวทางในการจัดหาหรือจัดบริการเสริมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนพิการ ตามลำดับ ครูมีการกำหนดเป้าหมายระยะยาว ระยะสั้น เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนพิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ผลการศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 5 การจัดการให้บริการที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการประเมินผลและทบทวนแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสอดคล้องกับประเภทความพิการของผู้เรียน และ ครูมีการดำเนินถึงระดับความสามารถพื้นฐานและข้อจำกัดของแต่ละบุคคลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนพิการ แต่ละประเภท ตามลำดับ ครูมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิการ แต่ละประเภท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ผลการศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าพัฒนาการของผู้เรียนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการใช้แบบประเมินผลพัฒนาการในการประเมินความก้าวหน้า และข้อที่ 1 ครูมีการประชุมการวางแผนประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนพิการ ตามลำดับ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.7 ผลการศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งต่อผู้เรียนพิการทุกประเภท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการรายงานความก้าวหน้าของการส่งต่อที่ผู้เรียนพิการที่เป็นปัจจุบัน และผู้บริหาร ครู และเกี่ยวข้อง ผู้ปกครองมีการประชุมวางแผน การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อผู้เรียนพิการ ตามลำดับ ครูมีการติดตามผู้เรียนพิการที่ได้รับการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ชั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ชั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา และ ชั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ ตามลำดับ ส่วนชั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.1 ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการติดตาม เยี่ยมบ้าน เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของผู้เรียนพิการเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการเก็บ

รวบรวมเอกสาร ใบสมัครประวัติ ผู้เรียนพิการ ประวัติครอบครัว ประวัติด้านสุขภาพ พัฒนาการด้าน พฤติกรรม อารมณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินผู้เรียนพิการรายบุคคลเป็นระบบ และครูมีการติดตามเยี่ยมบ้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวผู้เรียนพิการ ในด้านสภาพความเป็นอยู่ ครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ เพื่อนำข้อมูลที่ได้อามาวางแผนในการพัฒนา ส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหของผู้เรียน ตามลำดับ ครูมีการสังเกตพฤติกรรม สัมภาษณ์ ชักประวัติพื้นฐานของผู้เรียนพิการจากผู้ปกครอง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางพัฒนาศักยภาพตาม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดคร่อมระหว่าง ผู้ปกครอง ครู นักสหวิชาชีพและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการส่งต่อผู้เรียนพิการเพื่อวินิจฉัยจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เช่น การตรวจวัดระดับการได้ยิน การตรวจวัดระดับสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ครูมีวุฒิบัตรผู้ดำเนินการคัดกรองผู้พิการทางการศึกษา ครูมีการดำเนินการคัดกรองผู้เรียนพิการทุกปีการศึกษา และครูมีการใช้แบบคัดกรองทางการศึกษาเพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละบุคคล ตามลำดับ ครูมีการใช้แบบคัดกรองตามประเภทความพิการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการโดยครูการศึกษาพิเศษและนักสหวิชาชีพ รองลงมา คือ ครูมีการวิเคราะห์งานและจัดทำข้อมูลพฤติกรรมผู้เรียนพิการเพื่อเปรียบเทียบพัฒนาการตามวัยกับเด็กทั่วไป และ ครูมีการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนพิการเพื่อค้นหาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ครูมีการพิจารณารูปแบบการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่มหรือเตรียมความพร้อมในศูนย์การศึกษาพิเศษ การให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว เรียนในโรงเรียน เรียนร่วมหรือรับบริการบางประเภท เช่น กิจกรรมบำบัด กายภาพบำบัด ฝึกพูดเป็นต้น ตามลำดับ ครูมีการนำผลการ ประเมินความสามารถพื้นฐานไปใช้ในการวางแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการประเมินความต้องการของผู้เรียนพิการ เพื่อขอรับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการนำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พิการได้อย่างเต็มศักยภาพ และ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา มีขั้นตอน และแนวทางในการจัดหาหรือ จัดบริการเสริมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนพิการ ครูมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการในการประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ตามลำดับ ครูมีการจัดทำ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลสอดคล้องกับคามพิการและความต้องการจำเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 5 การจัดการให้บริการที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการประเมินผลและทบทวนแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และ ครูมีการคำนึงถึงระดับ ความสามารถพื้นฐานและข้อจำกัดของแต่ละบุคคลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนพิการแต่ละ ประเภท ตามลำดับ ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสอดคล้องกับประเภทคามพิการของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด

2.6 ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีการประชุมการวางแผน ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนพิการ และครูมีการรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าพัฒนาการของผู้เรียนพิการ ตามลำดับ ครูมีการใช้แบบประเมินผลพัฒนาการในการประเมินความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.7 ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการติดตามผู้เรียนพิการที่ได้รับการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งต่อผู้เรียนพิการทุกประเภท และ ครูมีการรายงานความก้าวหน้าของการส่งต่อผู้เรียนพิการที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหาร ครู และเกี่ยวข้อง ผู้ปกครองมีการประชุมวางแผน การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อผู้เรียนพิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ข้อเสนอแนะในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ชั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 83.58 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อการค้นหาที่สะดวกและรวดเร็ว และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองได้เข้าใจถึงความจำเป็นในการซักประวัติและรวบรวมหลักฐานเพื่อแก้ปัญหาผู้ปกครองไม่ยอมให้ข้อมูล ชั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 67.16 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดอบรมหลักสูตรผู้ดำเนินการคัดกรองผู้พิการทางการศึกษาควรมีทุกปีการศึกษา เนื่องจากบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการปรับเปลี่ยนบ่อยและในการดำเนินการคัดกรองผู้เรียนพิการควรมีใบแสดงความเห็นของแพทย์มาใช้ประกอบในการคัดกรอง ชั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการ มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 89.55 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการประเมินความสามารถพื้นฐานที่ระบุวิธีการและสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการประเมินอย่างชัดเจน และควรมีการประเมินความสามารถพื้นฐานที่ตรงกับสภาพจริงและเทียบเกณฑ์กับพัฒนาการเด็กทั่วไป ชั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 97.01 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และควรจัดอบรมครูสม่ำเสมอให้มีทักษะในการจัดทำแผน IEP. และนำไปสู่การปฏิบัติโดยแผน IIP. ชั้นตอนที่ 5 การจัดการให้บริการที่เหมาะสม มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 74.62 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ควรมีการจัดสรรงบประมาณและบุคลากรเพิ่ม และควรนิเทศติดตามโดยผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอในการนำแผน IEP. ไปใช้ ชั้นตอนที่ 6 การประเมินความก้าวหน้า มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 77.61 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับควรมีการประเมินพัฒนาการผู้เรียนและนำผลการพัฒนาไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และควรมีการประเมินความก้าวหน้าให้ครอบคลุมทุกด้าน และชั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 85.07 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ควรประสานการทำงานร่วมกับเครือข่ายชุมชนอย่างต่อเนื่องและควรสร้างความตระหนักให้กับทุกองค์กรเพื่อให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กพิการให้ช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา จากผลการวิเคราะห์สภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้มีการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลครบตามขั้นตอน มีการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุรัญจิต วรณนวล (2549) ได้ศึกษาการดำเนินการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม แก่เด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ด้านการรวบรวมข้อมูล ประวัติจากหลักฐานและสัมภาษณ์ผู้ปกครอง ด้านการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลด้านการประเมินความสามารถพื้นฐานของเด็กพิการ ด้านประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เด็กได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ ความต้องการจำเป็นด้านบริการฟื้นฟู สมรรถภาพและเตรียมความพร้อมตามแผนที่กำหนด ด้านการอบรมผู้ปกครอง ด้านการบริการช่วยเหลือ โดยชุมชนและบริการทรัพยากรการเรียนรู้และด้านการเยี่ยมบ้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ มีความพึงพอใจในระดับสูงสุด เนื่องจากองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน เช่น การมีความรู้ความสามารถของบุคลากรในการชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ความสะดวก รวดเร็ว และความคล่องตัวในการรับสมัคร ไม่ว่าจะเป็นการสัมภาษณ์สังเกต กรอกเอกสาร และรวบรวมข้อมูลทั่วไป บุคลากรให้บริการด้วยรอยยิ้มแจ่มใสสภาพรวมไปถึงการมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเด็กพิการ ทำให้ผู้ปกครองเกิดความไว้วางใจมีทัศนคติที่ดีมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือกับศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญาณิศา เทียนงูเหลือม (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานการจัดบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มครูผู้สอนจะต้องทราบถึงระดับความสามารถพื้นฐานในปัจจุบันของเด็กพิการทุกคน เพื่อใช้ประกอบ ในการจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็กแต่ละคน ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้ความสำคัญกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการ ตามกระบวนการทั้ง 7 กระบวนการ และส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กพิการได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษา ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษ

2. ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปกครองไม่ยอมให้ข้อมูล และไม่เข้าใจถึงความจำเป็นในการซักประวัติและรวบรวมหลักฐานเพื่อแก้ปัญหาเด็กพิการ อีกทั้งยังไม่ยอมรับในความพิการ และเด็กพิการบางคนอาศัยอยู่กับญาติ จึงทำให้เอกสาร ข้อมูลส่วนตัว ไม่ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร หวานเสรีจ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับ

เด็กบกพร่องทางสติปัญญา โดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองและบุคลากรที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มมีความต้องการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ร่วมมือกันพัฒนาศักยภาพตาม ความต้องการจำเป็นของเด็กบกพร่องทางสติปัญญาเป็นรายบุคคล ตลอดจนประเมินผลการดำเนินงาน และแก้ไข ปัญหาาร่วมกัน และสอดคล้องกับ บุญลิตา วงศรี (2560) พบว่า สภาพการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการดำเนินงานตามกระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม 7 กระบวนการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ การประเมินความสามารถ พื้นฐาน รองลงมา คือ การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและการส่งต่อการประเมินความก้าวหน้า การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของ เด็กพิการและข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด ได้แก่ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการส่งต่อ

3. ข้อเสนอแนะด้านการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 83.58 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อการค้นหาที่สะดวกและ รวดเร็ว ทั้งนี้เพราะการเรียกใช้เอกสารและข้อมูลเด็กพิการต้องขอจากครูประจำชั้น และมีความยุ่งยากในการค้นหา การสแกนเอกสารผู้เรียนเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์จะทำให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลผู้เรียนพิการได้ง่ายขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 67.16 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดอบรมหลักสูตรผู้ดำเนินการคัดกรองผู้พิการทางการศึกษาควรมีทุกปีการศึกษา เนื่องจากบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการปรับเปลี่ยนบ่อยและการดำเนินการคัดกรองต้องใช้ครูที่มีวุฒิบัตร ในการคัดกรองถึง 2 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนพิการ มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 89.55 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการประเมินความสามารถพื้นฐานที่ ระบุวิธีการและสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการประเมินอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูทราบว่า ผู้เรียนมีความสามารถที่ทำได้และความสามารถที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปใช้ในการ จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีผู้ให้ ความเห็น จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 97.01 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลซึ่งผู้ปกครองมีส่วนสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพผู้เรียน จึงควรให้ผู้ปกครองเข้า มามีส่วนร่วมกันพัฒนาเด็กตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยการให้ข้อเสนอแนะ ความคาดหวังในการจัด การศึกษา รวมถึงการเข้ามาในชั้นเรียนเพื่อเรียนรู้วิธีการสอนและนำไปพัฒนาผู้เรียนที่บ้าน

ขั้นตอนที่ 5 การจัดการ ให้บริการที่เหมาะสม มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 74.62 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับควรมี การจัดสรรงบประมาณและบุคลากรเพิ่ม เพื่อที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยาจะได้ให้บริการได้อย่าง ครบคลุมและทั่วถึง ซึ่งบุคลากรโดยเฉลี่ยไม่สมดุลภาระงาน ทั้งงานสอนและงานเอกสาร

ขั้นตอนที่ 6 การประเมิน ความก้าวหน้า มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 77.61 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับควรมีการ ประเมินพัฒนาการผู้เรียนและนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะครูจะได้มีแนวทาง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อาจารย์กระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ประเมินผล และการส่งต่อ มีผู้ให้ความเห็น จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 85.07 ซึ่งส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ควรมีประสานการทำงานร่วมกับเครือข่ายชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยการประสานกับชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อจะได้ดำเนินงานในลักษณะเครือข่าย เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้

ตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือเด็กพิการให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาสภาพการดำเนินการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ฉะนั้นควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บเอกสารควรเก็บเป็นหมวดหมู่และบันทึกลงในระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการค้นหาที่สะดวกและรวดเร็ว

2. จากปัญหาการดำเนินการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยข้อที่มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ฉะนั้นควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองได้เข้าใจถึงความจำเป็นในการซักประวัติและรวบรวมหลักฐานเพื่อแก้ปัญหาผู้ปกครองไม่ยอมให้ข้อมูล รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมเพื่อการวางแผนการให้บริการที่เหมาะสมและมีถูกต้องที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการดำเนินงาน และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจ หรือความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา เนื่องจากผู้ปกครองเป็นบุคคลสำคัญที่จะส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา สามารถดำเนินการดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเกวี่ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ขอขอบพระคุณนายสุวิทย์ สุททาลา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา นางสาวปาริฉัตร ปริงค์เชียว ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมถึงขอขอบพระคุณ คณะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อนึ่ง ผู้ศึกษาหวังว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อยจึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญู กตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดาและผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้ศึกษาขออ้อมรับผิดเพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ญาณิศา เทียนงูเหลือม. (2556). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์. (2558). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของครูการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- บุญลิตา วงศรี. (2560). ศึกษาสภาพการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สมพร หวานเสรีจ. (2547). การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยครอบครัวและชุมชน. กองการศึกษาเพื่อคนพิการ: กรมสามัญศึกษา.
- สุรัญจิต วรรณนวล. (2549). การดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2551). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The relationship between transformational leadership of administrators and teamwork of teachers under Chiang rai Primary Educational Service Area Office 3

พานูวัฒน์ พัฒนา^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกกอง²

Panuwat Pattana^{1*} and Thidawan Unkoag²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 320 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบลำดับขั้นโดยใช้อำเภอเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการร่วมมือ รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านที่ความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับด้านการร่วมมือ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับด้านความคิดสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม

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: p.panuwat1869@gmail.com

Abstract

The objectives in this study are: 1) To study the transformational leadership of school administrators 2) To study the teamwork of teachers 3) To study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the teamwork of teachers. The participants in this research consists of 320 school administrators and teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, selected by Stratified random sampling. The instrument used was a close-ended questionnaire which was measured by rating scale with 5 levels. The statistics applied consisted of the mean standard deviation and Pearson Product Moment Correlation. The results showed that:

1. Regarding the transformational leadership of school administrators, overall and in each aspect, were at a high level. Considering each aspect, it was found that the aspect of having an Idealized Influence had the highest average followed by the aspect of Intellectual Stimulation Individualized Consideration, and Inspiration Motivation respectively.

2. According to the teamwork of teachers, both overall and individual aspects were at a high level. The aspect with the highest average was Cooperation and followed by Communication, Coordination, and Creative Breakthrough respectively.

3. The relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' teamwork, overall, showed that the correlation was at a very high level and had a significant positive correlation of .05, And the pair with the highest correlation was Intellectual Stimulation and Cooperation, And the pair with the lowest correlation was Idealized Influence or Charisma Leader and Creative break through.

Keywords: Transformational leadership, Teamwork of teacher.

บทนำ

โลกหลังยุคใหม่ ทุกประเทศต่างพยายามสร้างกระบวนการพัฒนาภายใต้การเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติของสังคม สิ่งที่น่าประหลาดใจออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัดวิธีการใดที่จะทำให้สภาพการณ์ของประเทศตนเอง “มีความเป็นเลิศ” ในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย เพราะการจัดการศึกษาในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ความสลับซับซ้อนของสังคมมีมากขึ้นตามองค์ความรู้ ข้อความรู้อ่างถูก “ผลิต” ขึ้นมาใหม่ ในบางครั้งก็นำความรู้เดิมมาผลิตซ้ำบนฐานของการเปลี่ยนแปลง (ธงชัย สมบูรณ์, 2560, สื่อออนไลน์) การศึกษาเป็นกระบวนการที่ได้ชื่อว่าเป็นการสั่งสอนไม่ใช้การกำหนดตาม “ความคิดเห็น” ของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากเป็นความพร้อมในการที่จะยึดมั่นให้เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมต่างหาก สังคมโลกยุคใหม่เป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัดของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนผ่านและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มคน องค์การ มากยิ่งขึ้น (ธงชัย สมบูรณ์, 2560, สื่อออนไลน์) โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างไรที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษาที่ดี การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสำหรับการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ให้เป็นระบบ สนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันใหม่ยุคหนึ่ง โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานทีมนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นไม่อาจพึ่งพิงการทำงานของคุณคนเดียวบุคคลหนึ่งโดยลำพัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่ ทั้ง 5 อำเภอในเขตจังหวัดเชียงราย มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย จำนวนโรงเรียนในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 139 โรงเรียน ซึ่งในการบริหารโรงเรียนการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนา มีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เป็นทีมงานที่ดีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563)

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคุณ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

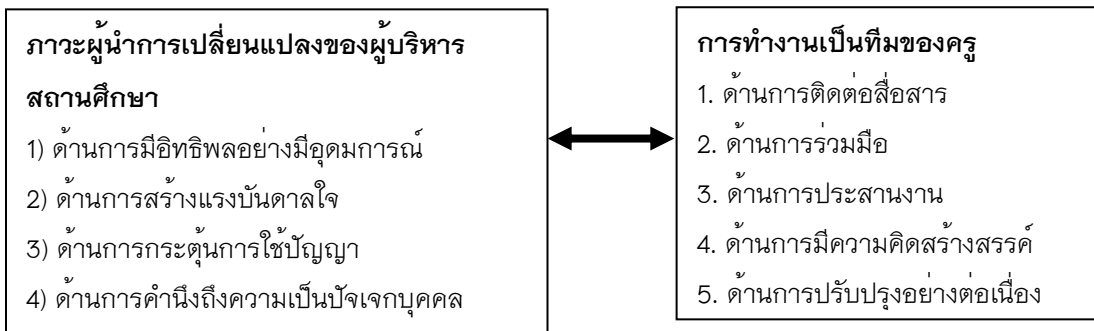
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของคุณ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของคุณ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่ององความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยยึดทฤษฎีภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, p. 231) ส่วนทฤษฎีการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยยึดตามแนวความคิดของ Romig (1996, pp.194–205) สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทางบวก อยู่ในระดับมาก

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 คือ ปีการศึกษา 2564 จากสถานศึกษา จำนวน 139 แห่ง ประชากรครู ทั้งสิ้นจำนวน 1,828 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 163 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,665 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากจากรางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวนทั้งสิ้น 320 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้นโดยใช้อำเภอเป็นชั้น แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครู จำนวน 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ

โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่

1. ดร.กัมพล ไชยพันธ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ดร.กฤษฎา พลตรี ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านเหมืองแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และนำเครื่องมือไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในการตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ Google Form ให้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 320 ชุด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 15 วัน ครบทั้ง 320 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของ แบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน นำความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ ดังนี้ (Hinkle, 1988)

ค่า r 0.00-0.30 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r 0.31-0.50 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ค่า r 0.51-0.70 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่า r 0.71-0.90 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูง

ค่า r 0.91-1.00 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.79	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.84	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.40	0.77	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.39	0.82	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	4.41	0.81	มาก	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = .81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .79) รองลงมา คือ ด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = .77) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = .82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = .84)

ตารางที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

การทำงานเป็นทีมของครู	\bar{x}	S.D.	ระดับการทำงานเป็นทีม	ลำดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.41	0.73	มาก	2
2. ด้านการร่วมมือ	4.43	0.74	มาก	1
3. ด้านการประสานงาน	4.38	0.76	มาก	3
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.76	มาก	5
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.75	มาก	4
ค่าเฉลี่ย	4.39	0.75	มาก	

จากตารางที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{x} = 4.39, S.D. = .75$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43, S.D. = .74$) และ รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14, S.D. = .73$) ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38, S.D. = .76$) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37, S.D. = .75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36, S.D. = .76$)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	2.ด้านการ ร่วมมือ	3.ด้านการ ประสานงาน	4.ด้านการมี ความคิด สร้างสรรค์	5.ด้านการ ปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	.84*	.86*	.82*	.81*	.82*	.86*
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.87*	.90*	.83*	.82*	.83*	.89*
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.92*	.94*	.87*	.85*	.88*	.93*
4. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	.92*	.93*	.91*	.86*	.87*	.93*
ค่าเฉลี่ย	.91*	.93*	.89*	.86*	.88*	.93*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .93$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .94 – .81 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา กับการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมืออยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .94$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .81$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมาก และรองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .94-.81 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา กับการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมืออยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากและด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ รวมไปถึงการได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิษฐา ประจางใจ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ ชื่นอารมย์ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง และยังเปิดโอกาสให้ไปประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ประจักษ์ใจ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานสถานศึกษาครบทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการร่วมมือ มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ทำให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน อ่อนศีลธรรมและจริยธรรม ขาดการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครวัฒน์ วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (2561) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรส่งเสริมดังนี้

1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน

1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม

1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

1.2 จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมดังนี้

1.2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน

1.2.2 ด้านการร่วมมือ ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม

1.2.3 ด้านการประสานงาน ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในที่ที่มีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง

1.2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในที่ที่มีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.2.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในที่ที่มีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยและขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชาแต่ผู้มีพระคุณ ได้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ใน ศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 1-9.
- ฉันทฎา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*
- ธงชัย สมบูรณ์. (2560). โลกหลังยุคใหม่ อนาคตทางการศึกษาและปัญญาของชาติ. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2564, จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_783896
- นาววิธ อัครนนท์วิวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- พนารัตน์ ชื่นอารมย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.*
- มงคล เกิดลาภ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.*
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 1-8.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2564, จาก <http://www.cr3.go.th/action-plan/>
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.*
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California: Consulting Psychologists.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Romig, D.A. (1996). *Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Structured Teamwork*, Chicago: Irwin.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

A study of technology leadership of school administrators in Maesuai district
under the Chiang Rai primary education area office 2

วิโรจน์ ราชพลี^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Wirode Ratchaplee^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 248 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, 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: aodmuvo@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the teachers' opinions on the administrator's technology leadership in Mae Suai district under the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2 who differed in work experience and school size. The sample were 248 teachers in the schools under the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2. The sample size was determined from the sampling table of Krejcie and Morgan and stratified random sampling by size of school. Research instruments consisted of five Likert scale questionnaire. The index of conformance is between 0.67 and 1.00 and the confidence is 0.84. The statistics of the study included percentage, mean, standard deviation, F-test, One-way Anova, and Scheffe test.

The results of this research were as follows: 1) The results found that overall and in each aspect of the administrator's technology leadership in Mae Suai district under the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2 were at a high level. 2) The comparison results were not different overall or in each aspect of work experience either. 3) The comparison results of overall and in each aspect on school size revealed statistically significant difference at .05 level

Keywords: Technology leadership, Administrator

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวนโยบายด้านการศึกษาในมาตรา 69 รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็งของสังคม และเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติ มาตรา 258 ด้าน การศึกษา (4) ได้สรุปว่า การปฏิรูปประเทศต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลด้านการศึกษาในการปรับปรุงรูปแบบการ จัดการเรียนการสอนในทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดของตนเองและยังปรับปรุงโครงสร้างของ หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ให้สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ จาก บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้น ได้มีการดำเนินการในกระบวนการทางนิติบัญญัติตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 63-69 ที่มี สาระสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรัฐต้องมีหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐาน อื่นที่จำเป็นเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา ส่งเสริมให้มีการผลิต และพัฒนาตำรา แบบเรียน หนังสือ ทางวิชาการ รวมทั้งพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านผู้ผลิตและผู้ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในด้านการพัฒนาให้มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ผู้เรียน ได้รับสิทธิในการพัฒนาขีดความสามารถของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่สามารถทำได้ เพื่อให้มี องค์ความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, สื่อออนไลน์)

การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้สามารถสนับสนุนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงหลายปัจจัยสำคัญ และสิ่งสำคัญประการหนึ่งนั่นก็คือ ภาวะ ผู้นำ ในที่นี้จะหมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

เพื่อให้บรรลุผลเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำซึ่งเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวสามารถส่งผลต่อเป้าหมายขององค์การ และการตัดสินใจ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกระบวนการรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่มองค์การ (Yukl, 1998, pp. 285-305) ถึงอย่างไรก็ตามกระบวนการทัศน์ของทฤษฎีภาวะผู้นำ เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการเชิงบูรณาการ ในรูปแบบของการรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อสามารถอธิบายถึงอิทธิพลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการพูดถึงภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่งเกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ยังได้นำมาซึ่งภาวะผู้นำในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีคำจำกัดความว่าหมายถึงกระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมโดยผ่านช่องทางของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการคิด ทศนคติ อารมณ์ รวมทั้งพฤติกรรมของบุคคลและองค์การ ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศชั้นสูงถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวันส่งผลให้เกิดอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของประชาชนอย่างมาก หากผู้นำที่มีพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบเดิม ๆ จึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้สามารถอยู่ได้ในสังคมที่มีเทคโนโลยี โดยผู้นำต้องสามารถใช้เทคโนโลยี สื่อ มาเป็นตัวช่วยในการประสานงาน ติดต่อ สื่อสารร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสาธารณชนได้ เช่น การมีภาพลักษณ์องค์การที่ออกไปสู่สาธารณะ การรับรู้และตอบสนองของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด การสร้างเครือข่ายในการร่วมกันการประสานงานระหว่างองค์การ การค้นหาข้อมูล หรือความรู้ต่างๆที่อาจต้องการ เป็นต้น อีกทั้ง การติดต่อสื่อสารก็สามารถทำได้โดยไม่จำกัดเวลา จึงส่งผลในการใช้เวลาว่าง และพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานจะต้องการพึ่งพาเทคโนโลยีอย่างมาก และเชื่อว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งในอนาคตเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของสังคมสมัยใหม่เนื่องจากเทคโนโลยีจะสามารถแก้ไขปัญหาและสร้างทำทนายให้แกสังคมที่กำลังเผชิญอยู่ได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553, หน้า 10-21)

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น โดยพื้นฐานของเทคโนโลยีย่อมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ แต่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีความเป็นอยู่ของสังคมสมัยใหม่อยู่มาก ลักษณะเด่นที่สำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การทำงานรวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำ ในระบบการจัดการขององค์กรทุกแห่งต้องใช้ข้อมูลเพื่อการดำเนินการและตัดสินใจ ระบบการศึกษาจึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการดำเนินการเพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ เช่น นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานธุรการ เช่น หนังสือรับ-ส่ง คำสั่ง บันทึกข้อความ การแจ้งรับหนังสือเวียน รวบรวม จัดทำสถิติ เกี่ยวกับงานการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การบริการกว้างขวางขึ้น เมื่อมีการพัฒนาระบบเก็บและใช้ข้อมูล ทำให้การบริการต่าง ๆ อยู่ในรูปแบบการบริการแบบกระจาย ผู้ใช้สามารถ สามารถถามข้อมูลผ่านทางโทรศัพท์นักศึกษาบางมหาวิทยาลัยสามารถใช้คอมพิวเตอร์สอบถามผลสอบจากที่บ้านได้มีการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยดำเนินการในหน่วยงานต่าง ๆ ปัจจุบันทุกหน่วยงานต่างพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในองค์กร ประเทศไทยมีระบบทะเบียนราษฎรที่จัดทำด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ระบบข้อมูลโรงเรียน ระบบบริหารจัดการภายในโรงเรียน การจัดเก็บสืบค้นข้อมูลที่เป็นสารสนเทศซึ่งในปัจจุบันองค์กรทุกระดับเห็นความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (ปราวีณา สุวรรณณัฐโชติ, 2557, หน้า 13) เทคโนโลยีสารสนเทศจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงาน ยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ก็จะมีส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้นมากขึ้น และในทางตรงกันข้ามถึงแม้ว่าจะมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงแต่ถ้าประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีของบุคคลยังคงอยู่ในระดับต่ำ ก็จะทำให้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้น ๆ ให้ลดน้อยลงได้เช่นกัน ดังที่สุทนต์ ศรีไสย์ และคณะ (2557 หน้า 20) ได้อ้างถึงไว้ในงานวิจัยที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมของประเทศนั้น อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงโดยด่วนในประเด็น 2 อันดับแรก คือ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ ปัญหาดังกล่าวแสดงถึงประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น ไม่เพียงแต่การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เท่านั้น ควรส่งเสริมความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีในด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาควบคู่กันไปด้วย (คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง, 2557, หน้า 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษา ดูแลด้านการจัดการศึกษาใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สรวย อำเภอป่าแดด อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว และอำเภอเวียงป่าเป้าของจังหวัดเชียงราย ซึ่งวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ มีคุณภาพด้านวิชาการ สื่อสารก้าวหน้า เปี่ยมคุณค่าด้วยคุณธรรม โดยมีจุดเน้นในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีการเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ต้องอ่านออกเขียนได้ทุกคน และต้องมีการเพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยีสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับชั้น ดังนั้นในการขับเคลื่อนนโยบายตั้งแต่ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 บุคคลที่มีส่วนในการนำนโยบายต่าง ๆ สู่การปฏิบัติ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลทางด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยในปีการศึกษา 2562-2563 ที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเป็นส่วนใหญ่ และผลการประเมิน PISA ของนักเรียนที่มีอายุ 15 ปี ในมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาของสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องร่วมกันหาแนวทาง พัฒนาปรับปรุงเพื่อแก้ไขให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสาเหตุหลักนั้นเกิดจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารจัดการโดยใช้ภาวะผู้นำ ในยุคของเทคโนโลยีดิจิทัลนี้ให้เหมาะสมกับบริบทของยุคสมัยและสถานการณ์ของโรคอุบัติใหม่ Covid 19 ที่สถานศึกษาทุกสถานศึกษาต้องมีการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนบนโลกออนไลน์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2564, สื่อออนไลน์)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของตนเองเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย

การบริหาร วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ
1. ประสบการณ์การทำงาน
1.1 น้อยกว่า 5 ปี
1.2 ระหว่าง 5-10 ปี
1.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
2. ขนาดของสถานศึกษา
2.1 ขนาดเล็ก
2.2 ขนาดกลาง
2.3 ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน
2. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล
4. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 51 แห่ง รวมทั้งสิ้น 655 คน ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก

ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและกรอบแนวคิดการวิจัย 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) 0.67–1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.84 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด และได้กลับคืนมา 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน	ระดับภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยี		การแปลผล
	n = 248		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน	4.42	0.27	มาก
2. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.44	0.25	มาก
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล	4.34	0.28	มาก
4. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.39	0.28	มาก
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน	4.36	0.32	มาก
รวม	4.39	0.20	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.42$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.34$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	1.00
	ภายในกลุ่ม	17.84	245	0.07		
	รวม	17.84	247			

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.60	0.55
	ภายในกลุ่ม	15.82	245	0.07		
	รวม	15.90	247			
3. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการวัดผลและ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.14	0.87
	ภายในกลุ่ม	19.21	245	0.08		
	รวม	19.23	247			
4. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	19.58	245	0.80		
	รวม	19.82	247			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	1.11	0.33
	ภายในกลุ่ม	24.78	245	0.10		
	รวม	25.00	247			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.19	0.83
	ภายในกลุ่ม	9.96	245	0.04		
	รวม	9.97	247			

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีช่วงเวลาของประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนการ สอน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	7.58*	0.00
	ภายในกลุ่ม	16.80	245	0.07		
	รวม	17.84	247			
2. ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.76	2	0.38	6.19*	0.00
	ภายในกลุ่ม	15.14	245	0.06		
	รวม	15.90	247			

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการวัดผลและ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.72	2	0.86	12.06*	0.00
	ภายในกลุ่ม	17.51	245	0.07		
	รวม	19.23	247			
4. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.99	13.55*	0.00
	ภายในกลุ่ม	17.84	245	0.07		
	รวม	19.82	247			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสาร สนเทศในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	0.79	8.28*	0.00
	ภายในกลุ่ม	23.42	245	0.10		
	รวม	25.00	247			

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลการวิเคราะห์ที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้หลักศีลธรรมจรรยาที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษา และมีความ รับผิดชอบต่อสังคมในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับภัทรา ธรรมวิทยา (2558, หน้า 12) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน มีผลการวิเคราะห์ที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ พัฒนา และส่งเสริมให้ครูสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเป็นห้องเรียนเสมือนจริง อีกทั้งสามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ทั้งทางด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ที่เป็นสื่อในระบบเทคโนโลยีให้เกิดทักษะและความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิภาญจน์ แสงงามนกุล (2561, หน้า 56) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพันธ์ทิพย์ ชาลีวรรณ (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารเทคโนโลยีและสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า การบริหารเทคโนโลยีและสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลการวิเคราะห์ที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างเป้าหมาย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์และการมีองค์ประกอบที่จัดว่าเป็นอัตลักษณ์ หรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับดวงเดือน ตั้งประเสริฐ และบรรจบ บุญจันทร์ (2557, หน้า 88) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านวิสัยทัศน์ในระดับมาก

1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน มีผลการวิเคราะห์ที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นองค์กรวิชาชีพต้นแบบในการนำเทคโนโลยี

สารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและสามารถสรุปตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำเทคโนโลยีในการบริหารงาน สอดคล้องกับ อนุพงศ อัดถไพศาล (2558) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาสภาพการใช้และปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกวีนตรา ชวนลิ้ม (2560, หน้า 42) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย พรหมบุตร (2559, หน้า 58) ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการใช้สภาพเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการวางแผนวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการพัฒนาระบบการประเมินการบริหาร จัดการและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การวินิจฉัยการประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และการประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะนำไปสู่การบริหารและจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับพรรัชชล ไตรพิริยะ (2560, หน้า 27) ได้ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศรูปแบบอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา รัตโกเมศ (2552, หน้า 49) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล มีแนวทางการดำเนินการคือการอบรมบุคลากรให้สามารถใช้โปรแกรมการวัดและประเมิน จัดเก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคลรายวิชา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ เก็บหลักฐานอย่างเป็นระบบและจัดประชุมเพื่อประเมินผลความสำเร็จและอุปสรรคในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาพของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีผ่าน

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานในสถานศึกษา ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยการนำแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้วิธีการประสานความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบ และใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ชัยญูภักดิ์ (2561, หน้า 11) ที่ได้ศึกษาเรื่องศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะอยู่ในสังกัดใด ซึ่งสอดคล้องกับ ทินกฤตชัยสุวรรณ และคณะ (2561, หน้า 35-36) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมและจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังไม่สอดคล้องกับ เมรินทกาศ พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 216-222) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และเห็นภาพพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุเขต หมัดอะดัม (2561, หน้า 191) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการและการปฏิบัติ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังไม่สอดคล้องกับ กัลยา กิตยวัฒน์ (2561, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการเทคโนโลยีของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 16 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับตามกลุ่มขนาดของโรงเรียนของครูที่มีความคิดเห็นมากที่สุดที่สุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ รองลงมาคือโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือต่าง ๆ ทั้งทางด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เป็นสื่อในระบบเทคโนโลยีให้เกิดทักษะและความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษา

1.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการประเมินการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีในสถานศึกษา

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงานอันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ว่าที่ ร้อยเอกเสรี เชื้ออ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวาวี นายสมชาย สุทธิพงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเลาลี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้บริหาร และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่ง

การศึกษามาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กวินตรา ช้วนลิ้ม. (2560). ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- กัลยา กิตยวัฒน์. (2561). การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง. (2557). รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชญัญญภัค ใยดี. (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 8(1), 150-164.
- ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ และบรรจบ บุญจันทร์ (ผู้บรรยาย). (2 กันยายน 2557). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2557 ครั้งที่ 1 (หน้า 88-89). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทินกฤต ชัยสุวรรณ และคณะ. (2561). ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, (12)2, 35-45.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนท์.
- ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ. (2557). รวบรวมบทความเรื่องเทคโนโลยีและสื่อสารการเรียนรู้แบบผสมผสาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรัชชล ไตรพิริยะ. (2560). แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท). วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ภัทรา ธรรมวิทยา. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(1), 1-13.
- เมรินทกาด พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.siamhrm.com/report/management>

- วิชัย พรหมบุตร. (2559). สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. **ขอนแก่น**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- ศศิภาณูญ์ แสงงามนวกุล. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศิรินทร์ทิพย์ ซาสีวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุทนต์ ศรีไสย์ และคณะ. (2557). แบบจำลองประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในเขตตรวจราชการที่ 18 กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา*, 3(1), 20–23.
- สุหิต หมดอะดัม. (2561). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, นครศรีธรรมราช
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. (2564). **สรุปผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลตามนโยบายและแผนการตรวจราชการของกระทรวง**. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2564, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE = 5720
- อนุพงศ์ อัดถไพศาล. (2558). ศึกษาสภาพการใช้และปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- อภิญา รัตนโกเมศ. (2552). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- Yukl, G. (1998). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The leadership quarterly*. 10(2), 285–305.

สภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

The State and Problems of Non-Formal Education Management of Education Institutions under Office of Non-Formal and Informal Education, Nan Province

เสาวรัตน์ มะโนคำ^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Saowarat Manokum^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กศน. ตำบล ครูอาสาสมัคร กศน. พื้นที่ปกติ และครูอาสาสมัคร กศน. พื้นที่สูง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน รวมทั้งสิ้น 144 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี่และมอร์แกน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .88 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ ส่วนด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ: การศึกษานอกระบบ, การบริหารจัดการ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: Budsaba.baan@gmail.com

Abstract

The purposes of research were 1) To study the state and problems of non-formal education management of education institution under office of non-formal and informal education, Nan province. 2) To study suggestion of Non-formal education management of education institution under office of Non-formal and Informal education, Nan province. The populations were the teacher of schools under office of non-formal and informal education, Nan province, acquired by assign sample size of Krejcie and Morgan using of Stratified Random Sampling, totaling 144 people. The estimation was at 5 levels with a confidence value of 0.88. Analyze data the state and problems of non-formal education management of education institution is Mean and Standard deviation. Analyze data the suggestion of Non-formal education management of education institution by Content analysis.

The results that: 1) the the state of non-formal education management of education institution, whole was at high level. Considering each aspect; it was found that, Organizing learning have maximum average, followed by Management and Adhesion evaluate and reporting have lowest average. 2) the problems of non-formal education management of education institution, whole was at medium level. Considering each aspect; it was found that, Adhesion evaluate and reporting have maximum average and Participation have lowest average.

Keywords: NON-Formal Education, Management

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565) มีความสอดคล้องกับกรอบระยะเวลาตามที่ยุทธศาสตร์ชาติได้วางไว้ในช่วง 3 ปีแรก โดยมุ่งเน้นการปรับสภาพการณ์ของประเทศให้สามารถเอื้อต่อการสร้างความพร้อม สำหรับการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 7 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ ก็ได้ให้ความสำคัญต่อผู้เรียนโดยได้ระบุไว้ว่า “ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมที่ใช้ความรู้และภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงและคุณภาพชีวิต” และมาตรา 8 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า “ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต” กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีรากฐานที่มั่นคงมาจากการศึกษาผู้ใหญ่” ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปลายปี พ.ศ. 2473 โดยรัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาเพื่อยกระดับอัตราการเรียนรู้หนังสือของประชากร จึงได้จัดตั้งกองการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้น เพื่อจัดการศึกษาสำหรับประชาชนที่พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาตลอดชีวิต ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยให้บริการทางการศึกษาหลากหลายรูปแบบ อาทิ การศึกษา สายสามัญ การศึกษาสายอาชีพ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการและความเหมาะสมกับสภาพความพร้อมของตนเอง ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.)” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เพื่อส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งประกอบด้วย การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีหลักการ

จัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ โดยเป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาทั้งสามรูปแบบเพื่อให้สามารถพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจัดการศึกษาต่อเนื่อง พ.ศ. 2554 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้บุคคลได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2561) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาต่อเนื่อง พ.ศ. 2554 กำหนดจุดมุ่งหมายสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตทั้งด้านประชากร การเมือง การปกครอง สังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเชื่อมโยงสังคมเศรษฐกิจภูมิภาคเอเชีย ระดับภูมิภาคและระดับโลก จึงจำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายประชาชนได้รับการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้านการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต และการพัฒนาสังคมและชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องใช้วิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย ตามความต้องการและความสนใจของประชาชนทุกกลุ่มวัย โดยเน้นกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงาน กศน. จึงกำหนดเป็นนโยบายด้านการจัดการศึกษาต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการงานและอาชีพให้มีความสำคัญกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนางานระดับพื้นฐาน ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนรายได้

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2559) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลมีหลักดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบ คือ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักความสอดคล้องกับศักยภาพ และความพร้อมของผู้เรียน พัฒนาหลักสูตรที่ยึดหลักความสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐาน ทักษะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และยึดหลักการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำเนินงาน

กอบกุล กลับอำไพ (2551) ในการจัดการศึกษานอกระบบ ด้านการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ยังพบปัญหาในระบบศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เช่น ผู้รับบริการไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่มีทักษะความรู้พื้นฐาน ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วนทุกกิจกรรม ไม่ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองในการสร้างงานอาชีพ ไม่เคารพกฎ ระเบียบ ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้นในการรับรู้ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา นักศึกษาสอบตกเป็นจำนวนมาก ไม่มีความตระหนักในคุณค่าหรือประโยชน์ในกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาด้านกระบวนการไม่มีการสำรวจสภาพปัญหาความต้องการของคนในชุมชน ไม่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ ไม่มีระบบนิเทศติดตามผลภาคีเครือข่ายไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ไม่สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครูประจำศูนย์ คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปัญหาด้านปัจจัย สภาพอาคารเรียน สถานที่และสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตั้งอยู่ห่างไกลชุมชน อาคารเรียนไม่เป็นเอกเทศสิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ ไม่ได้รับ การสนับสนุนด้านงบประมาณ และไม่มีข้อมูลสารสนเทศ อภิชาติ ชันธชัย (2559)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัด มีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม และส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษา ในสังกัด พบว่า การดำเนินงานการจัดการศึกษาต่อเนื่องของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ ดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งผลให้การจัดการศึกษานอกระบบ ด้านการศึกษาต่อเนื่อง คุณภาพไม่มีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และเป็นแนวทางในการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551
3. การศึกษาตลอดชีวิต
4. มาตรฐาน กศน. ตำบล ปี 2565 สังกัดสำนักงาน กศน.
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



- สภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน 4 ด้าน ดังนี้
1. ด้านการบริหารจัดการ
 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 3. ด้านการมีส่วนร่วม
 4. ด้านติดตาม ประเมินผลและรายงานผล

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู กศน. ตำบล จำนวน 99 คน ครูอาสาสมัคร กศน. พื้นที่ปกติ จำนวน 44 คน และครูอาสาสมัคร กศน. พื้นที่สูง จำนวน 87 คน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 230 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กศน. ตำบล จำนวน 62 คน ครูอาสาสมัคร กศน. พื้นที่ปกติ จำนวน 28 คน และครูอาสาสมัคร กศน. พื้นที่สูง จำนวน 54 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประเภทของครูในแต่ละอำเภอเป็นชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจาก เนื้อหา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้องและครอบคลุมตรงตามที่ต้องการวัด เครื่องมือ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษา คือ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ด้วยโปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายด้านและผลรวม โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาแปลผล ตามเกณฑ์ของเบสท์และคาน

- 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ มาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ น้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ในภาพรวม

สภาพการจัดการศึกษานอกระบบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.20	.58	มาก	3
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.27	.48	มาก	1
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.21	.58	มาก	2
4. ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล	4.17	.58	มาก	4
ผลรวม	4.21	.49	มาก	

จากตารางที่ 1 สภาพการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .48) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .58) และ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .58) ตามลำดับ ส่วน ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .58)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ในภาพรวม

ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารจัดการ	2.82	.97	ปานกลาง	3
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.86	1.02	ปานกลาง	2
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.71	1.08	ปานกลาง	4
4. ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล	3.06	1.18	ปานกลาง	1
ผลรวม	2.86	.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.18) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 1.02) และด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = .97) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 1.08)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

1. ด้านการบริหารจัดการมีผู้ให้ความคิดเห็น จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 45.13 1) สถานศึกษาควรได้รับการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม เช่น การจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรอาชีพ ระยะสั้น (f = 29 คน) 2) หน่วยงานต้นสังกัดควรเพิ่มจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมพื้นที่เขตบริการ (f = 17 คน)

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีผู้ให้ความคิดเห็น จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 56.94 1) สถานศึกษาควรมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (f = 28 คน) 2) ครูควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม (f = 27 คน)

3. ด้านการมีส่วนร่วมมีผู้ให้ความคิดเห็นจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.41 1) สถานศึกษาควรมีการประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายในระดับสถานศึกษา และจังหวัด อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ (f = 24 คน) 2) สถานศึกษาควรมีการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ ตลอดจนจนถึงระดับตำบล เพื่อเอื้อต่อการทำงานในพื้นที่ของครูมี (f = 16 คน)

4. ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีผู้ให้ความคิดเห็นจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 1) สำนักงาน กศน. จังหวัดควรมีการนิเทศ ติดตามผลและรายงานผลการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (f = 28 คน) 2) สำนักงาน กศน. จังหวัด ควรมีการติดตามและประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาทราบและนำไปปรับปรุง (f = 27 คน)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

1.1 ผลการศึกษาสภาพการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ ส่วนด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ผลการศึกษาปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

2.1 ด้านการบริหารจัดการ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่อง สถานศึกษาควรได้รับการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม เช่น การจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรอาชีพระยะสั้น

2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็น เรื่อง สถานศึกษาควรมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผ่านมามีผ่านการอนุมัติหลักสูตรจากสำนักงาน กศน. ก่อนอนุมัติการใช้หลักสูตรดังกล่าว ทำให้การพัฒนาหลักสูตรไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร

2.3 ด้านการมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องสถานศึกษาควรมีการประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายในระดับสถานศึกษา และจังหวัดอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็น เรื่อง สำนักงาน กศน. จังหวัดควรมีการนิเทศ ติดตามผลและรายงานผลการนิเทศผลการดำเนินงานให้สถานศึกษาทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญของการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สภาพการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

จากผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.21$) พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่า ครูได้ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานลงในระบบฐานข้อมูล DMIS ตลอดจนทำการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร และมีรูปแบบการจัดกิจกรรมมีความสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไป ตามนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และแนวทางการจัดการศึกษาต่อเนื่อง (2561)

ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต่อเนื่อง เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน และการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งกำหนดให้การนิเทศ ติดตามผลการจัดการศึกษาต่อเนื่อง เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยให้รายงานผลการดำเนินงานในระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ สำนักงาน กศน. (District Management Information System. (DMIS)) ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมปอง วิมาโร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ในภาพรวมสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทวิโชค เรืองขจรเมธี (2556) ศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา พบว่า ในภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน และสอดคล้องกับธนุพันธ์ ศรีปากดี (2559) ศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกระบบตามการรับรู้ของนักศึกษา กศน. ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับอภิชาติ ชันธชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่า ครูมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่น จึงพบปัญหาต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนชุมชนมีส่วนร่วมใน การออกแบบการจัดกิจกรรม และครูได้ดำเนินการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ภายในตำบล และบูรณาการความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2553) ว่าด้วยแหล่งเรียนรู้ราคาถูก: กศน. ตำบลหรือแขวง โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 1) เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 2) เพื่อสร้างและขยายภาคีเครือข่าย ในการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน 3) เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอก ในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของภาคีเครือข่าย 4) เพื่อประสาน และเชื่อมโยงการดำเนินงานการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับอภิชาติ ชันธชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัญหาการบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีปัญหาลดอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านที่มีปัญหาต่ำสุดคือด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับสมปอง วิมาโร (2554) ได้

ศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับไอพาร์ โสมคา (2549) ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานตามภารกิจของครู กศน. ประจำศูนย์บริการ การศึกษาอิสระโรงเรียนอำเภอ สังกัดศูนย์การศึกษาอิสระโรงเรียน จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดเลย พบว่า ปัญหาการดำเนินงานตามภารกิจของครูการศึกษาอิสระโรงเรียน ศูนย์บริการการศึกษาอิสระโรงเรียนอำเภอ สังกัดศูนย์การศึกษาอิสระโรงเรียน จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน พบว่า ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีสภาพการจัดการศึกษานอกระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงาน กศน. จังหวัดน่าน ควรปรับปรุงแบบการรายงานผลการดำเนินงานที่สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบ ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงาน กศน.จังหวัดน่าน ควรมีการนิเทศ ติดตาม กำกับ ช่วยเหลือ สนับสนุนและรายงานผลการนิเทศผลการดำเนินงานให้สถานศึกษาทราบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งนำไปปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษานอกระบบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู กศน. สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยและขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยแหล่งเรียนรู้รุดาตุก: กศน. ตำบลหรือแขวง พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กอบกุล กลับอำไพ. (2551). **การบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ทวีโชค เรืองขจรเมธี. (2556). **ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นฤพนธ์ ศรีปากดี. (2559). **สภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกระบบตามการรับรู้ของนักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- สมปอง วิมาโร. (2554). **สภาพการดำเนินงาน กศน. ตำบล : แหล่งเรียนรู้รุดาตุก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดศรีสะเกษ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2561). **แนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาต่อเนื่อง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561).** กรุงเทพฯ: กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ.
- อภิชาติ ชันธชัย. (2559). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- โอฬาร โสมคา. (2559). **การดำเนินงานตามภารกิจของครูการศึกษานอกโรงเรียนประจำศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่ สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The study of performance-based budgeting of educational institution in Mea Suai district, Chiangrai primary educational service area office 2

อนุพงษ์ สมศรี^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²
Anupong Somsri^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 254 คน โดยใช้ตารางเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตและด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ, มุ่งเน้นผลงาน, สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย

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: same.anupong1986@gmail.com

Abstract

The aims of this study were to 1) study the performance-based budgeting of educational institution and 2) compare the performance-based budgeting of educational institution in Mae Suai district, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2. The study was divided into two parts: work experiences and size of educational institution. The sample size was 254 of school directors and teachers of Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 using Krejcie and Morgan's comparison table and Stratified sampling. Research instruments consisted of five Likert scale questionnaire. The index of conformance is between 0.67 and 1.00 and the confidence is 0.946. The statistics of the study included percentage, mean, standard deviation, F-test, One-way Anova, and Scheffé test.

The results revealed that 1) the total number of performance-based budgeting of educational institution, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level particularly in financial and operational reports, the second Asset Management. But the lowest was Output Specification and Costing. 2) the comparison of performance-based budgeting of educational institution, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 in terms of work experiences was not statistically different and 3) the comparison results of performance-based budgeting of educational institution, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 was at a statistically significant difference .05 for the size of educational institution. and when considering each aspect, it was Output Specification and Costing financial management and budget control. significant difference .05

Keywords: Budget Management, Performance-Based Budgeting, Educational Institutions in Mae Suai District

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาในลักษณะเช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยมาตรา 10 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ประกอบกับ มาตรา 14 บัญญัติว่า บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณีดังต่อไปนี้ 1) การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ ความสามารถ ในการอบรมเลี้ยงดูบุคคล ซึ่งอยู่ในความดูแลรับผิดชอบ 2) เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด 3) การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่าย การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ตามอ้างอิง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้จัดทำขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ แนวคิดการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักการมีส่วนร่วมของสังคม (All For Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และได้มีการยึดตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal: SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ

(Local Issues) เช่น คุณภาพของคนช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อมโดยนายยุทธศาสตร์ชาติ มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๑-๑)

จากแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานตามโครงการกระจายอำนาจเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพจำเป็นต้องใช้ระบบการจัดสรรงบประมาณใหม่เป็นกลไกเครื่องมือสำคัญที่จะกระตุ้นให้โรงเรียนดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีหลักการจัดสรรงบประมาณที่ดี คือ หลักความเป็นธรรม (Equality) เป็นการจัดสรรงบประมาณในจำนวนที่เท่ากันให้กับผู้เรียนที่มีลักษณะความต้องการจำเป็นแบบเดียวกันความเสมอภาคเพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกันตามหลักความเสมอภาคเป็น การจัดสรรงบประมาณ โดยพิจารณาจากความแตกต่างในลักษณะของโรงเรียน โดยโรงเรียนที่มีคุณลักษณะเหมือนกันควรจะได้รับงบประมาณเท่าเทียมกัน ส่วนโรงเรียนที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันเนื่องจากขนาดและที่ตั้งของโรงเรียนควรจะได้รับงบประมาณที่แตกต่างกันหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) หลักความพอเพียง (Adquacy) กระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการจัดสรรงบประมาณไปสู่โรงเรียนโดยตรงตามโครงสร้างการกระจายอำนาจหลักเสรีภาพในการเลือก (Freedom of choice) เป็นการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปแก่ผู้เรียน หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) การนำระบบรูปแบบและวิธีการจัดสรรงบประมาณมาใช้จะต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อนเข้าใจง่ายมีความยืดหยุ่นคล่องตัวแต่ต้องโปร่งใสรับผิดชอบตรวจสอบได้และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 22)

นอกจากนี้ มาตรา 44 วรรค 1 และมาตรา 45 วรรค 1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้สถานศึกษาเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษามีอิสระคล่องตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 11) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แบ่งภารกิจออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32) ในการบริหารงบประมาณจะต้องดำเนินการบริหารระบบงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting-PBB) เป็นการจัดสรรงบประมาณแบบมีเงื่อนไขก็คือสำนักงานงบประมาณจะมีอิสระทางการเงินกับหน่วยงาน เมื่อหน่วยงานมีหลักประกันได้ว่าสามารถนำงบประมาณไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสำนักงานงบประมาณหน่วยงานภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรี จึงได้กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เพื่อดำเนินงานตามระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting: PBB) และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีการ ประเมินผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอโดยเชื่อมโยงกับข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เข้ากับเป้าหมายของนโยบายและวัตถุประสงค์โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานงบประมาณ เพิ่มความรวดเร็วในการบริหารงบประมาณให้แก่ส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (สำนักงานงบประมาณ, 2546, หน้า 41) และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ได้ปรับระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance-Based Budgeting Management: SPBB) ก็เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมี

ประสิทธิผล มีความโปร่งใสและมีความเป็นธรรม ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจึงเป็นระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ อย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จของงานโดยการเชื่อมโยงการบริหาร จัดการทรัพยากรการเงิน และพัสดุที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของงานต่าง ๆ ภายใต้ระบบการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 5-6)

ทั้งนี้การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร พบในแต่ละประเด็นดังนี้ สภาวะการณปัจจุบันจำนวนผู้เรียนในเขตบริการลดลงส่งผลให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นและการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กยังทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ทั้งบุคลากร งบประมาณ ทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก ไม่พร้อมจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ นักเรียนในพื้นที่บางสวนเป็นเด็กต่างด้าวมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ด้านภาษาของผู้เรียนยังไม่ดีพอ พบว่าผลการทดสอบความสามารถด้านภาษาในการทดสอบความสามารถพื้นฐานผู้เรียนระดับชาติ (NT) ระดับชั้น ป.3 ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และมีผลการทดสอบสาระภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ) ระดับชั้น ม.3 ลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเรื่องใด ๆ มีการนำผลการพัฒนาไปใช้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ขาดแคลนบุคลากร บุคลากรโยกย้ายบ่อย ขาดความต่อเนื่องของงาน การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง มีความยุ่งยากในการจัดหาวสดุและครุภัณฑ์ไม่ได้ตามความต้องการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, หน้า 37-38)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญมากในการรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นวางแผน ขั้นบริหารงบประมาณ และขั้นรายงานผล โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานและมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งแน่นอนเมื่อมีการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติปัญหาจะเกิดขึ้นเป็นธรรมดาที่จะหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะความพร้อมความตื่นตัวของผู้บริหารโรงเรียนและครูในแต่ละแห่งย่อมมีไม่เท่ากัน ปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance based budgeting) ย่อมเกิดขึ้นและเป็นปัญหากับทุกหน่วยงานซึ่งแต่เดิมโรงเรียนได้บริหารงบประมาณแบบแผนงาน/โครงการ (Planning programming budgeting system) นำเอามาวางแผนระยะยาว เพื่อใช้ในการกำหนดวงเงินงบประมาณ การวางแผนจะเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลและภาพการดำเนินงานในอนาคต การทำแผนงานแยกตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละด้าน เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ฯลฯ ซึ่งงบประมาณแบบแผนงาน/โครงการ (Planning programming budgeting system) จะจำแนกแผนงานเป็น แผนงานหลัก แผนงานรองโครงการหลัก โครงการรอง กิจกรรมและจำแนกงบประมาณตามแผนงานโครงสร้างจะต้องกำหนดและวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของโครงการผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นของโครงการโดยต้องวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ เพื่อเลือกวิถีทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยหน่วยงานต้องพิจารณาค่าใช้จ่ายทั้งหมดของโครงการงบประมาณแบบระบบบริหารงบประมาณแบบแผนงาน/โครงการจะเน้นการวิเคราะห์ซึ่งมีเทคนิคการวิเคราะห์ต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 26) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งเพราะงบประมาณเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนการทำงานของทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรที่จะต้องนำงบประมาณไปใช้ในการบริหารงานด้านอื่น ๆ หากโรงเรียนใช้กลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน คือ 1. ด้านการวางแผนงบประมาณ (budget planning) 2. ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต (output costing) 3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (procurement management) 4. ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (financial management)

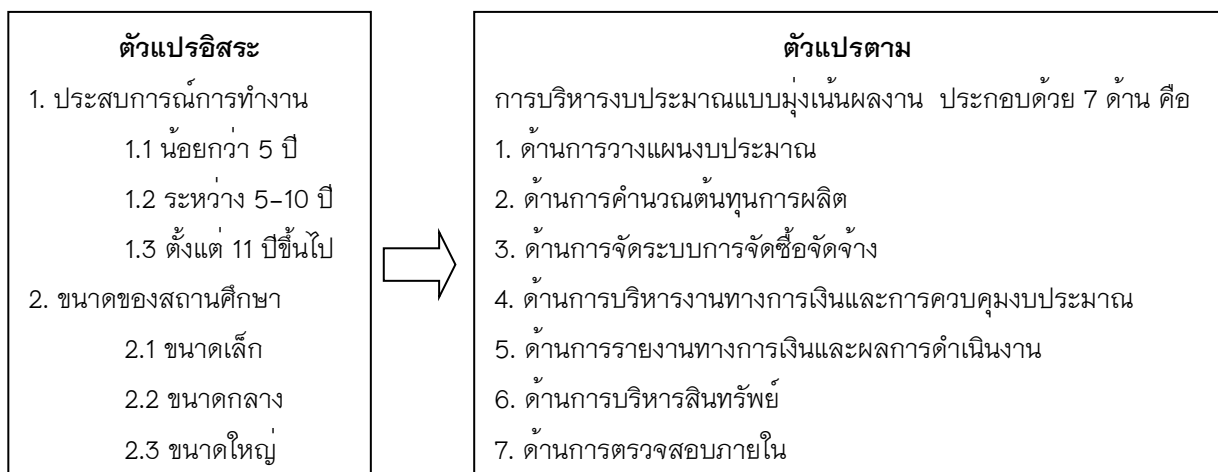
and budget contro) 5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (financial and performance reporting) 6. ด้านการบริหารสินทรัพย์ (asset management) 7. ด้านการตรวจสอบภายใน (internal audit) ส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดนโยบาย การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน 7 ด้าน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการศึกษา

การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ สถานศึกษา 7 ด้าน	ระดับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน ของสถานศึกษา n = 254		การแปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.38	0.29	มาก
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	4.01	0.46	มาก
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.63	0.32	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารงานทางการเงินและการ ควบคุมงบประมาณ	4.58	0.35	มากที่สุด
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการ ดำเนินงาน	4.72	0.33	มากที่สุด
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	4.69	0.39	มากที่สุด
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.68	0.27	มากที่สุด
รวม	4.53	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารสินทรัพย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.245	2.885	0.058
	ภายในกลุ่ม	21.29	251	0.085		
	รวม	21.78	253			
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.114	0.532	0.588
	ภายในกลุ่ม	54.04	251	0.215		
	รวม	54.27	253			
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.006	0.058	0.943
	ภายในกลุ่ม	25.70	251	0.102		
	รวม	25.71	253			
4. ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.092	0.754	0.472
	ภายในกลุ่ม	30.76	251	0.123		
	รวม	30.95	253			
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.021	0.191	0.826
	ภายในกลุ่ม	27.03	251	0.108		
	รวม	27.07	253			
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.064	0.412	0.663
	ภายในกลุ่ม	38.80	251	0.155		
	รวม	38.93	253			
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.043	0.589	0.556
	ภายในกลุ่ม	18.29	251	0.073		
	รวม	18.38	253			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.005	0.195	0.823
	ภายในกลุ่ม	6.53	251	0.026		
	รวม	6.54	253			

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	2.59	0.08
	ภายในกลุ่ม	21.34	251	0.09		
	รวม	21.78	253			
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	0.63	2.97*	0.05
	ภายในกลุ่ม	53.02	251	0.21		
	รวม	54.27	253			
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.21	2.11	0.12
	ภายในกลุ่ม	25.29	251	0.10		
	รวม	25.71	253			
4. ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.87	2	0.44	3.63*	0.03
	ภายในกลุ่ม	30.08	251	0.12		
	รวม	30.95	253			
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.06	0.53	0.59
	ภายในกลุ่ม	26.96	251	0.11		
	รวม	27.07	253			
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	ระหว่างกลุ่ม	0.76	2	0.38	2.50	0.08
	ภายในกลุ่ม	38.17	251	0.15		
	รวม	38.93	253			
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	2.28	0.10
	ภายในกลุ่ม	18.05	251	0.07		
	รวม	18.38	253			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.24	10.11**	0.00
	ภายในกลุ่ม	6.05	251	0.02		
	รวม	6.54	253			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตและด้านการบริหารงานทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตารางที่ 4 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.45	4.55	4.55
ขนาดเล็ก	4.45	-	-0.10*	-0.10*
ขนาดกลาง	4.55		-	0.00*
ขนาดใหญ่	4.55			-

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา แตกต่างกับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 5 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในด้าน การคำนวณต้นทุนการผลิต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.88	4.05	4.06
ขนาดเล็ก	3.88	-	-0.17*	-0.18*
ขนาดกลาง	4.05		-	0.01*
ขนาดใหญ่	4.06			-

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 6 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของของการบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.48	4.60	4.68
ขนาดเล็ก	4.48	-	-0.12*	-0.2*
ขนาดกลาง	4.60		-	0.08
ขนาดใหญ่	4.68			-

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ แตกต่างกับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน รองลงมา คือด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ สถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตและด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้ส่งเสริมสนับสนุนจัดการอบรมให้ความรู้ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและงบประมาณเพื่อให้ทราบถึงหลักการแนวทางปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังมีระบบกำกับติดตามการรายงานผลงาน ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลภรณ์ เทพมนตรี (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พื้นที่สูงจังหวัดเชียงรายพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้มีการติดตามผลของการใช้งบประมาณและการประเมินผลทางการเงินให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานทางการเงิน และได้มีการประเมินผลตามแผนงานโครงการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้จ่ายเงินสูงสุด การรายงานทางการเงินยังเป็นการแสดงผลการบริหารของฝ่ายบริหารซึ่งรับผิดชอบทรัพยากร และข้อมูลทางการเงิน จะช่วยให้ผู้ใช้รายงานทางการเงินสามารถคาดคะเนเกี่ยวกับการวางแผนการเงินในอนาคตได้ว่าจะเป็นอย่างใด การรายงานผลการดำเนินงาน จึงแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบผลผลิตที่แล้วเสร็จกับเป้าหมายผลผลิต และผลการดำเนินงาน ซึ่งต้องรายงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุน ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 45-47) กล่าวไว้ว่าในกระบวนการบริหารงบประมาณแผ่นดิน ขั้นตอนสำคัญในการดำเนินงานเริ่มตั้งแต่การจัดทำงบประมาณการบริหารงบประมาณและขั้นตอนสุดท้ายคือ การติดตามและประเมินผล เพื่อวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานในแผนงาน/โครงการ ของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ส่วนด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่วนมากยังไม่ได้มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของต้นทุนผลผลิต และการจัดทำระบบฐานข้อมูลในการคำนวณต้นทุนผลผลิตที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลภรณ์ เทพมนตรี (2559, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารงานงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ มีคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ มาแต่้ม (2561) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่าด้านสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมบริบทและข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก เช่น มีจำนวนบุคลากรที่น้อยและต้องปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลายตามงานพิเศษอื่น ๆ ของสถานศึกษา นอกเหนือจากงานสอน ขาดความต่อเนื่องของปฏิบัติงานงานเนื่องจากการย้ายของบุคลากรเป็นประจำทุกปี อีกทั้งยังได้รับงบประมาณที่น้อยไม่เพียงพอต่อการใช้ในการบริหารจัดการในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง และยังขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในจัดทำระบบฐานข้อมูลทางด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างต้นทุนกิจกรรมกับผลการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ระดับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนเรียนขนาด

กลางและขนาดใหญ่ซึ่งมีความพร้อมทางด้านบุคลากร งบประมาณ ระบบการบริหาร และวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มี ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์โดยพิจารณา ทบทวนบทบาท ภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง วิทยาลัย ศักดิ์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ ให้ตอบสนองยุทธศาสตร์การศึกษา และความต้องการของท้องถิ่น

1.2 ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต สถานศึกษาควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลในการคำนวณต้นทุน ผลผลิตที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของต้นทุนการผลิต

1.3 ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง สถานศึกษาควรมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างมีการจัดทำคู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

1.4 ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ความ คุ้มค่าให้เหมาะสมในการใช้จ่ายเงินและการวางแผนการใช้จ่ายเงิน กำกับการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผน

1.5 ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน สถานศึกษาควรมีการแสดงรายงานทางการเงิน ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดของทางสถานศึกษาและจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.6 ด้านการบริหารสินทรัพย์ สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำหนดความต้องการและการบริหาร สินทรัพย์อย่างเป็นระบบ

1.7 ด้านการตรวจสอบภายใน สถานศึกษาควรมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงและมีการจัดทำแผน ดำเนินการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบและชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอ แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่ สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จุตพร ตำแห่งผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร้อยเอกเสรี เชื้ออ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวารี นายกสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่สรวย และนางสาวพวงเพชร ใจศรี นักวิชาการพิเศษ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ผู้บริหาร และคณะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหน็ดเหนื่อย และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีคุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จากรุวรรณ มาแต่่ม. (2561). **การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). **สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **แนวปฏิบัติด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**: กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธรักษาแห่งชาติ
- สำนักงานประมาณ. (2546). **แนวทางการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: สำนักงานประมาณ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2563-2565). **แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน**. เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- วิไลภรณ์ เทพมนตรี. (2559). **แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาด
ใหญ่พื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and
Psychological Measurement**, 30(3), 608-609.

การศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

A study of state of implementation early childhood education curriculum into practice of educational institutions. Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

กฤติยา นุชเกษม^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Kittiya Nuchkasem^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 435 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่างจากร้านเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนของขนาดประชากรในแต่ละสถานศึกษาจนได้ครบตามจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่า (t-test), (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เปรียบเทียบโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการศึกษาการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ รองลงมา ด้านการประเมินพัฒนาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการจัดสภาพแวดล้อมสื่อและแหล่งเรียนรู้

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 Payao, Phayao 56000

*Corresponding author : noowhan2533@gmail.com

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน แต่จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

Abstract

The purpose of this study is to study 1) educational curriculum implemented in schools. The purpose of this study is to compare the administration of District 3 and 2) under the jurisdiction of the Chiang Mai primary school education service area office. The purpose of this study is to study the current situation of curriculum implementation in primary education. The purpose of this study is to study the implementation of District 3 and comparative education curriculum under the jurisdiction of Chiang Mai primary school education service area. In the office of Chiang Mai primary school education service area, according to gender, educational background, and work experience Manager of open education institutions for preschool children in the office of primary education service area in Chiang Mai 3, 345. Samples from Casey and Morgan's off the shelf stores. The research tool is questionnaire survey, and the data collected through questionnaire survey. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, Pearson product moment correlation coefficient and multiple stepwise regression analysis of statistical data used for data analysis. T-test, F-test, and one-way analysis of variance, namely analysis of variance, analysis of variance and analysis of variance. "Scheffe" method

Research results :1) The overall educational condition of implementing the early childhood education curriculum for educational institutions under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. The experience management plan, followed by development assessment. The aspect of making the curriculum of early childhood education schools, respectively, and the side with the lowest average. in the management of media environment and learning resources 2) Comparison of opinions towards the implementation of early childhood education programs into practice of educational institutions Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, classified by sex, it was found that the teachers had no difference in their opinions on the implementation of the early childhood education curriculum into the school's practice. but classified by educational qualifications and classified by work experience, it was found that teachers had opinions on the implementation of early childhood education curriculum into school practice. differed statistically at the .05 level.

Keywords: Early education curriculum, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กล่าวว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560) วรรค 2 วรรค 3 การศึกษาเด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะ “เด็กปฐมวัย” ได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้ารวดเร็ว และดีมากขึ้นยิ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ปัจจัยทางด้าน “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การที่จะพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ปฐมวัย โดยเฉพาะในช่วง “ปฐมวัย” ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาทั้งปวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาการในเด็ก ตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ขวบ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของเด็กในช่วงวัยดังกล่าวถือเป็นรากฐานของการเรียนรู้ในอนาคต ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญควรที่จะส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย การอบรมเลี้ยงดูเด็ก และ มีการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และประสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพ มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ปัทมา คุณเวทย์วิริยะ, 2548) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิดความสามารถ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สถานศึกษาจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะ ฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (สมศักดิ์ ลินธุระเวชย์, 2542)

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอเชียงดาว อำเภอไชยปราการ อำเภอแม่อาย อำเภอฝาง และอำเภอเวียงแหง มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 144 โรงเรียน แบ่งออกเป็นในอำเภอแม่อายมีสถานศึกษาจำนวน 36 โรงเรียน อำเภอฝางมีสถานศึกษาจำนวน 48 โรงเรียน อำเภอไชยปราการมีสถานศึกษา 21 โรงเรียน อำเภอเชียงดาวมีสถานศึกษาจำนวน 30 โรงเรียน และ อำเภอเวียงแหงมีสถานศึกษาทั้งหมด 9 โรงเรียน เปิดสอนในระดับชั้นปฐมวัยจนถึงประถมศึกษาปีที่ 6, มัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหลักสูตรระดับปฐมวัยคือสถานศึกษาในเขตพื้นที่ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ในส่วนของความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย การนำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศ กำกับ ติดตาม

ประเมินผลการใช้หลักสูตร และการปรับปรุงหรือการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนสอน ครูผู้สอนระดับปฐมวัยไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาปฐมวัย รวมถึงยังขาดการประเมินพัฒนาการเด็กที่หลากหลาย จึงทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยไม่เป็นตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (จากการนิเทศและติดตามผลการประเมินหลักสูตรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2562)

จากที่มาและความสำคัญรวมถึงปัญหาที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ซึ่งนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ และผลที่ได้สำนักงานเขตสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนา การบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

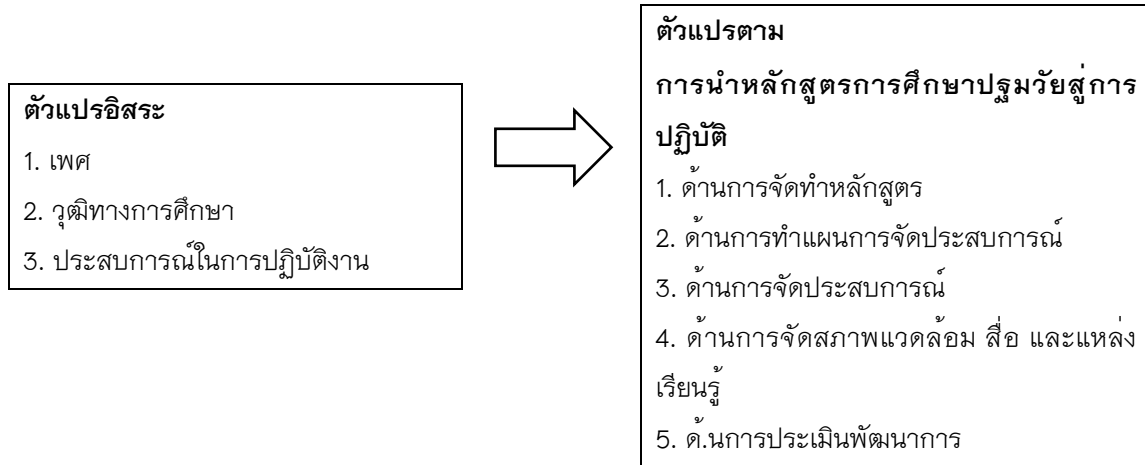
1. เพื่อศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมุติฐาน

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติแตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดจากคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ 2560) ในเรื่องการทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สู่งานปฏิบัติ และนำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย 2) ด้านการทำแผนการจัดประสบการณ์ 3) ด้านการจัดประสบการณ์ 4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านการประเมินพัฒนาการ ซึ่งได้จัดเป็นกรอบแนวคิดดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิด

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 144 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 144 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,250 คน รวมเป็นจำนวน 2,394 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 435 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 327 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปเครชีและมอร์แกน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนของขนาดประชากรในแต่ละสถานศึกษา จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำหลักสูตร 2) ด้านการจัดประสบการณ์ 3) ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ 4) ด้านการการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ 5) ด้านการประเมินพัฒนาการ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ ไว้ 5 ระดับ

2.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2.2 สร้างเครื่องมือแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ เกี่ยวข้องกับสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา โดยให้ครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหาการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ โดยแบ่งคำถามออกเป็นทั้ง 5 ด้าน

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับโครงร่างโดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.4 แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) พบว่า ทุกข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1

2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด จึงปรับแก้ไขหาค่าเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาคของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว นำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อจัดเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาผ่านทางระบบทางออนไลน์โดยใช้โปรแกรม กูเกิล ฟอรั่ม (Google Form)

2. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนให้สังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาผ่านทางระบบทางออนไลน์โดยใช้โปรแกรม กูเกิล ฟอรั่ม (Google Form)

3. เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยส่งแบบสอบถามระบบทางออนไลน์จำนวน 435 ชุด โดยใช้โปรแกรม กูเกิล ฟอรั่ม (Google Form)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสภาพการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตาราง เป็นรายด้านและรายชื่อเพื่อนำค่าเฉลี่ยมาแปลผลตามเกณฑ์
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมาสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา โดยการแบ่งจำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	n=435		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	4.32	0.59	มาก	4
2. ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	4.40	0.58	มาก	1
3. ด้านการจัดประสบการณ์	4.38	0.60	มาก	2
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้	4.32	0.70	มาก	5
5. ด้านการประเมินพัฒนาการ	4.35	0.63	มาก	3
โดยรวม	4.35	0.71	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติด้วยการปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ($\bar{X}=4.40$) ด้านการจัดประสบการณ์ประเมินพัฒนาการ ($\bar{X}=4.38$) ด้านการประเมินพัฒนาการ ($\bar{X}=4.35$) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.59) และ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมสื่อและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.70) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมาสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาตามตัวแปร โดยจากการแบ่งตาม จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ

ด้าน	ตัวแปร	n	\bar{X}	SD.	t	p - value
ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	ชาย	32	4.32	0.74	0.002	0.499
	หญิง	403	4.33	0.70		
ด้านการจัดประสบการณ์	ชาย	32	4.37	0.62	0.065	1.648
	หญิง	403	4.39	0.60		
ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	ชาย	32	4.38	0.60	0.179	0.428
	หญิง	403	4.41	0.59		
ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้	ชาย	32	4.29	0.59	0.210	0.416
	หญิง	403	4.32	0.59		
ด้านการประเมินพัฒนาการ	ชาย	32	4.33	0.61	0.133	1.689
	หญิง	403	4.35	0.64		
โดยรวม		435	4.23	0.92	0.129	1.644

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยค่า t-test พบว่า ครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิ ทางการศึกษา (n=435)

สภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ	ปริญญาตรี (n=357)		ปริญญาโท (n=76)		ปริญญาเอก (n=2)		แปรผล	p - value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	4.33	0.70	4.29	0.70	3.83		
2. ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	4.39	0.60	4.37	0.60	3.95	0.35	มาก	0.530
3. ด้านการจัดประสบการณ์	4.41	0.59	4.39	0.60	3.86	0.20	มาก	0.410

สภาพการนำหลักสูตร การศึกษา ปฐมวัยสู่การปฏิบัติ	ปริญญาตรี (n=357)		ปริญญาโท (n=76)		ปริญญาเอก (n=2)		แปรผล	p - value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้	4.32	0.59	4.29	0.58	3.81		
5. ด้านการประเมินพัฒนาการ	4.35	0.63	4.32	0.63	3.90	0.14	มาก	0.048*
เฉลี่ยรวม	4.36	0.59	4.33	0.59	3.88	0.14	มาก	0.043*

จากตารางที่ 3 ครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพสภาพนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (n=435)

สภาพการนำ หลักสูตรการศึกษา ปฐมวัยสู่การปฏิบัติ	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 –20 ปี		21 ขึ้นไป		แปร ผล	p - value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา ปฐมวัย	4.30	0.69	4.33	0.70	4.35	0.75	4.09	0.89	มาก	0.698
2. ด้านการจัดทำ แผนการจัด ประสบการณ์	4.38	0.60	4.39	0.60	4.37	0.63	4.13	0.71	มาก	0.040*
3. ด้านการจัด ประสบการณ์	4.41	0.59	4.41	0.59	4.39	0.59	4.10	0.58	มาก	0.322
4. ด้านการจัด สภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้	4.32	0.58	4.31	0.58	4.33	0.58	4.08	0.59	มาก	0.043*
5. ด้านการประเมิน พัฒนาการ	4.35	0.62	4.35	0.64	4.38	0.59	4.13	0.56	มาก	0.379
เฉลี่ยรวม	4.35	0.58	4.36	0.59	4.36	0.60	4.11	0.64	มาก	0.030*

จากตารางที่ 5 ครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพสภาพนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่พบความแตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการศึกษาการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ รองลงมา ด้านการประเมินพัฒนาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดประสบการณ์ ตามลำดับ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะสถานศึกษามีการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดประสบการณ์โดยครอบคลุมกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรม ครบทั้ง 4 ด้าน ส่งผลให้การจัดประสบการณ์ให้กับเด็กประสบผลสำเร็จมากที่สุด แต่เมื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาด้านสื่อกลับพบว่ามีความเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจาก สื่อที่ใช้ในการจัดประสบการณ์ของเด็ก มีไม่เพียงพอ ขาดคุณภาพ หรือยังไม่สามารถพัฒนาหรือจัดประสบการณ์เด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธราช 2560 ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ในการพัฒนาเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างเป็นองค์รวม และสมดุล ครบทุกด้าน ผ่านการเล่นอย่างมีความหมาย ต้องสอดคล้องกับการทำงานของสมอง การเสริมสร้างทักษะการคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วยการสร้างวินัยเชิงบวก รวมทั้งการให้การศึกษาที่มีคุณภาพด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้เด็กมีพัฒนาการและเกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายของหลักสูตร ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริงที่สะท้อนถึงพัฒนาการและการเรียนรู้ที่แท้จริงของเด็ก ซึ่งครอบคลุม สถานศึกษา และชุมชนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ ภายใต้บริบทของสังคม วัฒนธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์จันทร์ พรหมมาตย์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูปฐมวัย โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสื่อการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับ

1.1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย พบว่าสภาพการนำหลักสูตรหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้าน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ฝ่ายบริหารมีส่วนร่วมสำคัญ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ในเอกสารหลักสูตร การแต่งตั้งคณะกรรมการหลักสูตร การเตรียมความพร้อม รวมถึงการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดสาระการเรียนรู้ กำหนดระยะเวลาเรียน รวมถึงการสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้ในการเชื่อมต่อยุทธศาสตร์ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 สอดคล้อง คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความหมายหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการจัดการศึกษาในหลักของการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาเด็ก จะได้รับการพัฒนาทางด้าน

ร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาตามวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา ฉวนพัยค์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะกรรมการจัดทำเอกสารหลักสูตรล้วนแต่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับไว้ได้จัดทำขึ้นด้วยความรอบคอบ และมีมาตรฐาน เพียงพอมุ่งเน้นพัฒนาเด็กทุกด้าน ทางด้านร่างกายอารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา

1.2 ด้านการจัดประสบการณ์ พบว่า สภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ด้านการจัดประสบการณ์โดยภาพรวมระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะฝ่ายบริหารมีการวางแผนและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาการเต็มศักยภาพ โดยครูเป็นผู้จัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดประสบการณ์บูรณาการที่หลากหลาย และเหมาะสมตามช่วงวัย ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะการบูรณาผ่าน การเล่น การลงมือกระทำจากประสบการณ์ตรง อย่างหลากหลาย เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้ง ด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญา ไม่จัดเป็นรายวิชา โดยมี หลักการจัดประสบการณ์แนวทางการจัด ประสบการณ์และ การจัดกิจกรรมประจำวัน สอดคล้องคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ ความหมายหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการจัดการศึกษาในหลักของการอบรมเลี้ยงดูและ การให้การศึกษาเด็ก จะได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาตามวัย และ ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลภัทร เกตุแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบภารกิจตามหลักสูตร สถานศึกษาและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ พบว่า สภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านการจัดทำแผนการจัด ประสบการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ฝ่ายบริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเอกสาร ออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย โดยครูเป็นผู้ทำหน้าที่กำหนดหัวข้อเพื่อใช้เป็นแกนใน การจัดประสบการณ์ กำหนดรายละเอียดของหน่วย จัดทำแผนการจัดประสบการณ์รายวันและรายสัปดาห์ให้ ครบคลุมทั้งกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรมและพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคมและด้าน สติปัญญา รวมถึงต้องจัดทำบันทึกการจัดประสบการณ์ทุกกิจกรรม สอดคล้องคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 กล่าวถึง แผนการจัดประสบการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้แก่ เด็ก ช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ เด็ก ปฐมวัยเกิดแนวคิด ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะ ค่านิยม และความเข้าใจอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการ ได้รับ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมดุล สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ผู้สอนทุกคน จึงจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้สามารถจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ กุณแสงคำ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ส่งเสริม

ให้ครูได้เข้ารับอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการออกแบบการจัดประสบการณ์ นอกจากนี้ ครูควรมีทักษะการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้เด็กเกิดความสนใจ และควรศึกษาจิตวิทยาพัฒนาการของเด็กแต่ละช่วงวัย แล้วจึงกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยจำเป็นต้องจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและวิธีการเรียนรู้ของเด็กในแต่ละช่วงวัย ดังนั้นครูปฐมวัยจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก และต้องเข้ารับการอบรม การพัฒนาตนเองด้านการจัดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์และสามารถจัดประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ พบว่า สภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะฝ่ายบริหารมีหน้าที่ในการจัดสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนงานใน ภายนอก สถานศึกษาที่เหมาะสม เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมและเหมาะสมกับพัฒนาการของวัย โดยครูเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน การจัดวาง การจัดสื่อและการรักษาความสะอาดของอุปกรณ์ วัสดุ สื่อ เครื่องเล่น ครุภัณฑ์ ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมของเด็ก สอดคล้องกับการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) กล่าวถึง สื่อการสอน เป็นสิ่งที่นำความรู้ไปสู่ผู้เรียนอยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์หรือไม่สิ่งพิมพ์ก็ได้ สื่อการสอนที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ ก็คือ สื่อประเภท โสตทัศนูปกรณ์ รวมถึง วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวิธีการโสตทัศนศึกษา ส่วนโสตทัศนูปกรณ์ หมายถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เป็นวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ คู่มือการที่ ครูอาจารย์เลือกมาวางแผนใช้เข้าไปในเนื้อหาของหลักสูตรรายวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม กับความต้องการ ระดับชั้นสติปัญญาและความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด และสำนักวิชาการ และมาตรฐาน สอดคล้องคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวว่าสื่อที่ใช้ประกอบกิจกรรมภายในสถานศึกษาปฐมวัย ควรเป็นสื่อที่พัฒนาเด็กทั้งร่างกายอารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัย การใช้สื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะสื่อควรมีดังนี้ 1) สื่อของจริง สื่อธรรมชาติ สื่อที่อยู่ใกล้ตัวเด็ก 2) เป็นสื่อที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อตัวเด็ก 3) เป็นสื่อที่เอื้อให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 สะท้อนวัฒนธรรมและสังคมที่เด็กอาศัยอยู่โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม 4) เป็นสื่อที่เด็กควรมีส่วนในการจัดป้ายนิเทศ โดยมีผลงานเด็กในหลากหลายรูปแบบและป้ายนิเทศ มีการปรับเปลี่ยนทันต่อเหตุการณ์ เอื้อต่อการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ กุณแสงคำ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการผลิต และสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับสื่อการสอนหรือมีโอกาสไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ครูควรเลือกสื่อของจริงที่อยู่รอบ ๆ ตัวเด็ก มาใช้ในการจัดประสบการณ์ และควรสร้างเครือข่ายเพื่อนครูบนสังคมออนไลน์ เพื่อนำแนวคิด เทคนิค มาพัฒนาต่อยอดแล้วจัดทำสื่อเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อการสอนในระดับปฐมวัยมีความสำคัญต่อเด็กเป็นอย่างมาก เพราะสื่อจะช่วยให้เด็กเกิดความเข้าใจ อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังนั้นสื่อที่เลือกนำมาใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยนั้น ต้องเป็นสื่อที่อยู่ใกล้ตัว ปลอดภัย มีความเหมาะสมกับช่วงวัยและสอดคล้องกับกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ดังนั้นครูปฐมวัยจึงจำเป็นต้องเลือกใช้สื่อที่อยู่ใกล้ ๆ ตัวเด็ก สอดคล้องกับช่วงวัย และควรเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสื่อการสอนในนำมาพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.5 ด้านการประเมินพัฒนาการ พบว่า สภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการประเมินพัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะฝ่ายบริหารมีการกำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 วิเคราะห์ตัวบ่งชี้และกำหนดวิธีการ รวมถึงเครื่องมือที่ อย่างเหมาะสม โดยครูมีบทบาทในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของเด็ก กำหนดเกณฑ์ประเมิน ระดับ คุณภาพ จัดเก็บและรวบรวมข้อมูล สรุปผลและรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องคู่มือ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการ จัดกิจกรรมในลักษณะการบูรณาผ่าน การเล่น การลงมือกระทำจากประสบการณ์ตรง อย่างหลากหลาย เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญา ไม่จัดเป็นรายวิชา โดยมี หลักการจัดประสบการณ์แนวทางการจัดประสบการณ์และ การจัดกิจกรรมประจำวัน และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของรัตนา อินทะชัย (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ พบว่า โรงเรียนควรมีการวางแผนและกำหนด ระยะเวลาในการวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยครบทุกด้านตามสภาพจริงโดยวิธีการและเครื่องมืออย่าง หลากหลาย ควรมีการวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยครบทุกด้านตาม สภาพจริง โดยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย มีการจัดหาคู่มือหรือเอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมิน พัฒนาการ จัดทำเครื่องมือให้สอดคล้องกับการประเมินแต่ละด้าน

2. ความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูมีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องของการนำ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก เพื่อให้มี พัฒนาการทั้งด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาและพัฒนาให้เต็มศักยภาพ รวมไปถึงการ วางแผนปรับปรุงหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับเด็กปฐมวัยไว้ให้ ได้มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของวริญา ศิลาโคตร (2560) ได้อธิบายว่า การจัดประสบการณ์เรียนรู้หรือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับเด็กระดับปฐมวัย จะต้องคำนึงถึงความพร้อมในพัฒนาการทั้งสี่ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคมและสติปัญญา ความสนใจ แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคลในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ตามตารางกิจกรรมประจำวัน ครูผู้สอนต้องสามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นและบูรณาการกิจกรรมครั้งแรก เวลาที่เหมาะสมกับเด็กโดยจัดกิจกรรมผ่านการเล่นเพราะการเล่นเป็นธรรมชาติของเด็ก โดยคำนึงถึงความต้องการ และพัฒนาการของเด็ก ในการจัดประสบการณ์ จึงควรจัดในรูปแบบของการบูรณาการ ผสมผสานวิชาต่าง ๆ เข้า ด้วยกัน ทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และการจัดมุมกิจกรรม และรวมถึงด้านการพัฒนาสื่อการเรียน การสอน ในบางโรงเรียนยังขาดแคลนสื่อที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ครูปฐมวัยขาดทักษะในการใช้สื่อ การเรียนการสอนที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ให้ ความสำคัญจากการจัดซื้อ สื่อการเรียนการสอนสำหรับ เด็กปฐมวัยอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุพัตรา ชันทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สุดระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ในด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และด้านการประเมินพัฒนาการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย พบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 และด้านการประเมินพัฒนาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ยังขาดประสบการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก และยังขาดประสบการณ์ในด้านการพัฒนาศักยภาพเด็กในทุก ๆ ด้าน ซึ่งหลาย ๆ โรงเรียนมุ่งเน้นแต่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบ อ่านออกเขียนได้ ท่องจำ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมกับธรรมชาติของเด็กปฐมวัย อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนทางโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนผู้ปกครอง และผู้นำในชุมชน ที่โรงเรียนตั้งอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของธนกร นิโรธร (2559) ได้กล่าวว่า การบริหาร งาน วิชาการ ระดับปฐมวัย หมายถึงการบริหารงาน แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนระดับปฐมวัย กำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีขอบเขตของงาน 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมิน พัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยจัดกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยได้มีพัฒนาการด้านร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญาให้เด็กได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอารียา เขียวรัตน์ (2560) ครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหาการใช้สารสนเทศมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโท คือมีปัญหาในเรื่องสารสนเทศล้ำสมัย ไม่ตรงกับความต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ในด้านการจัดประสบการณ์ และด้านสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ด้านการจัดประสบการณ์ และด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนใช้การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา และไม่เข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร และการนำหลักสูตรมาใช้กับการจัดประสบการณ์ที่ไม่เหมาะสมกับวัยและไม่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ฝ่ายบริหาร ครู ชุมชนและผู้ปกครองไม่มีความเข้าใจในจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยทำให้โรงเรียนมีปัญหาในการจัดการเรียน

การสอนและผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่มีการนิเทศและติดตามการใช้หลักสูตรต่อเนื่องเป็นระบบ ครูไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาและแสวงหาความรู้เพิ่มเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สอดคล้องคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนด การจัดทำหลักสูตรปฐมวัย ถือว่าเป็นหลักสูตรของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยแต่ละแห่งวางแผนหรือกำหนดแนวทางการจัดทำการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เด็กบรรลุตามมาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกำหนด ต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ จุดเน้น ภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพบริบทและความต้องการของชุมชนมาออกแบบหลักสูตร สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี คำแก้ว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.อนุกุล ศรีสมบัติ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรมหาบัณฑิตและดุสิตบัณฑิต นางสาวลักการะ ทัพันชัย ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระดับชำนาญการพิเศษ และ นายชวลิตชัย ชัยชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียน ต.ช.ด.ไลออนส์มหาจักร 8

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอย่างครบถ้วน

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอดทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาขอมอบเพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง สมาชิกทุกคนในครอบครัวและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กัลยาณี คำแก้ว. (2556). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธนากร นิโรธร. (2559). **การศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยสู่ประชาคมอาเซียน**. พระนครศรีอยุธยา:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ปัทมา คุณเวทย์วิริยะ. (2548). ความสามารถทางภาษาของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตปัญญา โดยใช้สื่อไม่มีโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์จันทร์ พรหมมาต. (2561). การศึกษาปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดพื้นที่ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- พิมพ์ภัทร เกตุแก้ว. (2555). ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานระดับปฐมวัยตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พัชราภรณ์ กุณแสงคำ และสถิรพร ชาวนันชัย. (2563). การบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ “มศววิจัย” ครั้งที่ 13 (หน้า.1464-1472). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัทนา ฉนวนพยัคฆ์. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560), รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร., 2560.
- รัตนา อินทะชัย. (2559). แนวทางการบริหารงานวิชาการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- วริญญา ศิลาโคตร. (2560). สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในบริบทประชาคมอาเซียนของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สุพัตรา ชันทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมศักดิ์ ลินธุระเวชญ์. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2562). รายงานการนิเทศและติดตามผลการประเมินหลักสูตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. เชียงใหม่: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- อารีญา เขียวรัตน์. (2558). การใช้สารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนของครูปฐมวัย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

Adminstrators' Roles in Education Managent Of Child Development Centers Perceived Under The Local Governmet Organization Chiang Khong District, Chiang Rai

จิรमितร พวกเมืองพล^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Jiramit Puakmuangpol^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย (2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และระดับ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ เชียงของ จังหวัดเชียงราย จำนวน 90 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่า ตั้ช้ความสอดคล้องได้ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติหาค่า (t-test) ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง รายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยและด้านส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายจำแนกตามเพศและอายุพบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ส่วนบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร

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: Jiramit.ting@gmail.com



ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหาร, การบริหารงาน, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The objectives of this research (1) were to study the role of administrators in the administration of child development centers. according to the perception of teachers and educational personnel under the local government organization Chiang Khong District Chiang Rai Province (2) to compare the roles of administrators in the administration of child development centers according to the perception of teachers and educational personnel under the local government organization Chiang Khong District Chiang Rai Province, classified by gender, age and educational level. The samples used in this research were teachers and educational personnel under the local administrative organization. Chiang Khong District Chiang Rai Province, 90 people, by determining the number of samples according to the tables of Craigie and Morgan. and using a simple random sampling method (Simple Random Sampling). The research instrument was a questionnaire. The analysis results for the Conformity Index were 1.00 and the confidence value was 0.99. The statistics used in the data analysis were as follows. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Statistical findings (t-test), comparison (F-test) and one-way ANOVA when significant differences were found by comparing the differences by pairs by Scheffe's method. (Sheffe's method)

The results of the research were as follows: 1. The role of administrators in the administration of child development centers. under the local government organization Chiang Khong District Chiang Rai Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was academic, followed by building, location, environment and safety, and early childhood development network promotion, while the aspect with the lowest average was center management. Child Development 2. Comparison of roles of administrators in the administration of child development centers. under the local government organization Chiang Khong District Chiang Rai Classified by sex and age, it was found that both overall and individual aspects There are differences in all 6 aspects. As for the role of the manager in the administration Classified by educational level, it was found that the overall picture was different. When considering each aspect, it was found that there were differences in 5 areas, namely, child development center management, personnel, building, location, environment and safety. academically and in terms of participation and support from all sectors.

Keywords: The Role of Executive, The Administration, Child Development Center

บทนำ

การศึกษานั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะการพัฒนามนุษย์ตั้งแต่แรกเกิด เพราะการพัฒนาบุคลิกอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิโดยเฉพาะในช่วงปฐมวัยถือเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวงซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ที่ยั่งยืนและป้องกันปัญหาสังคมในระยะยาวโดยเน้นให้ครอบครัวเป็นแกนหลักในการพัฒนาเด็กและให้ชุมชนและสังคมเป็นฐานที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาเลี้ยงดูเด็กทุกขั้นตอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 7)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด จึงได้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย โดยกำหนดให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะอันพึงประสงค์ มีความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการเต็มตามศักยภาพ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริยธรรมและมีระเบียบวินัยนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการตามมาตรฐานทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการ 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยยึดหลักการจัดการศึกษาและเน้นการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559, หน้า 6)

ผู้บริหารเป็นหัวหน้าส่วนการศึกษาซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงเทียบระดับของรับผิดชอบงานทางการศึกษาท้องถิ่นงานส่งเสริมงานสหประชาการงานการศาสนางานขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปวัฒนธรรมและงานศิลปกรรม โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่งและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายคือกำหนดจุดมุ่งหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติกำหนดจุดมุ่งหมายการทำงานติดต่อบริษัทงานการพิจารณาวางแผนอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และงบประมาณด้านการศึกษาการวางแผนงานมอบหมายงานวินิจฉัยสั่งการควบคุมงานตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำติดตามผลประเมินผลและแก้ไขปัญหาต่างในการปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษาท้องถิ่น ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษาท้องถิ่นงานสังคมสงเคราะห์งานสหประชาการการพลศึกษาลูกเสือและยุวกาชาดโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเช่นงานวางแผนการศึกษารวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา งานนิเทศการศึกษางานตรวจโรงเรียนงานประเมินผลงานเผยแพร่การศึกษางานปรับปรุงโรงเรียนงานขยายการศึกษา ภาคบังคับงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสูตรงานบริหารงานบุคคลการจัดทำงบประมาณและดำเนินการตามงบประมาณงานสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคมงานกีฬาประชาชนงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นรวมถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาการประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ, 2560, หน้า 59-61)

สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายนั้น มีจำนวนทั้งหมด 29 แห่ง ในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานทั้ง 6 ด้าน 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการ 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมายังคงพบปัญหาหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่สามารถแก้ปัญหาและความต้องการของชุมชนมาสร้างแผนพัฒนาการศึกษาได้ ด้านบุคลากรจำนวนครูและอัตราค่าจ้างยังไม่เพียงพอภาระหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบและการส่งเสริมในการอบรมและพัฒนาความสามารถของครู ด้านอาคาร สถานที่ที่

สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย นั้นพบว่า อาจารย์เรียนยังขาดแคลนห้องที่จำเป็นสำหรับเด็ก อาจจะช่วยเรื่องงบประมาณ และพื้นที่ที่มีอย่างจำกัดด้านวิชาการ พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้วางไว้ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พบว่ายังไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากเท่าที่ควร และยังขาดความช่วยเหลือในด้าน ๆ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ และเป็นผู้สร้างขวัญ กำลังใจให้ครูและครูผู้ดูแลเด็กเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดลักษณะนิสัยที่ต้องการในโลกยุคไร้พรมแดน ดังนั้นจึงถึงเวลาที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องทบทวนบทบาทและภารกิจหน้าที่ของตนเองในสังคม เพื่อการเป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นสากลอย่างแท้จริง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เชียงราย, 2564, สืบออนไลน์).

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการศึกษา เทศบาลตำบลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ ซึ่งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเชียงของ ซึ่งอยู่ในสังกัดเทศบาลตำบล 7 แห่งและสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง ในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเชียงของ เพื่อสะท้อนให้ผู้บริหารได้ทราบถึงบทบาทในการบริหารงานด้าน ต่างๆ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับยุคปฏิรูปรวมทั้งนำไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอันจะส่งผลดีต่อการศึกษา ในระดับท้องถิ่น ตลอดจนจนถึงระดับชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

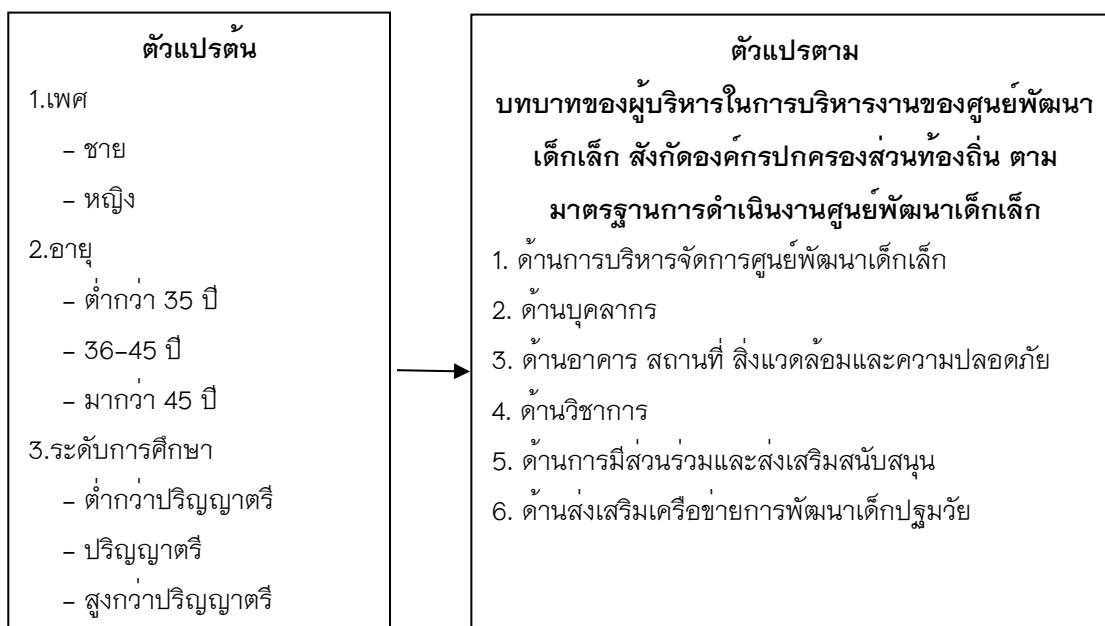
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น และสังเคราะห์นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดจากการวิจัย ดังนี้ (สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2559, หน้า 11)



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายในสังกัดเทศบาลจำนวน 7 แห่ง และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง ประกอบด้วย ครู จำนวน 77 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 25 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 102 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในสังกัดเทศบาลประกอบด้วย ครู จำนวน 67 คนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 23 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ตามมาตรฐานการดำเนินงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ (Likert, 1967) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในกองการศึกษาและส่วนการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.99 จากนั้น ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปยังนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

3. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method) (ธีรฤทธิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา โดย พิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.0

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้าน

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 6 ด้าน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ห้บบาททของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ภาพรวม

ด้าน	บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(n = 90)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.04	0.70	มาก	6
2	ด้านบุคลากร	4.07	0.68	มาก	4
3	ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	4.19	0.69	มาก	2
4	ด้านวิชาการ	4.24	0.57	มาก	1
5	ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	4.06	0.64	มาก	5
6	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.15	0.60	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.13	0.65	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ห้บบาททของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารได้กำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารได้จัดโครงสร้างการทำงานของผู้ที่ขอรับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบุคลากรในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารได้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับปฐมวัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้เพิ่มการป้องกันโรคระบาดใหม่และการทำความสะอาด ปลอดภัยต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสม่ำเสมอมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารได้จัดให้ภายในอาคารมีแสงสว่างจากธรรมชาติส่องสว่างสม่ำเสมอทั่วห้องและมีเสียงอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกินไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารได้ตระหนักถึงความปลอดภัยและความเหมาะสมเรื่อง อาคาร สถานที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารได้จัดบริเวณที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนและมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวิชาการในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกายอารมณ์-จิตใจสังคมและสติปัญญา) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารได้จัดกิจกรรมประจำวันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์แก่เด็กไว้อย่างเหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารได้จัดการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบทและวัฒนธรรมของชุมชนสังคมในท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารได้นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการรับทราบปัญหา อุปสรรค ในการบริหารจัดการเด็กมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นรวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารได้ประสานความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัวองค์กรและหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารร่วมทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ เช่น วัตถุประสงค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารได้ประเมินผลงานในรอบปีของแต่ละฝ่ายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารได้สนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะปฏิบัติงานเครือข่าย เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารได้นำครูและบุคลากรทางการศึกษาไปอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้าน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายจำแนกตามอายุ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 6 ด้าน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้าน การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ เชียงของ จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการบริหารการศึกษารับผิดชอบจะมีแนวทางการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักการและทฤษฎีเข้ามาช่วยใน การบริหารงานโดยเฉพาะการจัดการองค์การจะต้องมีการบริหารงานที่ดียังต้องมีความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง งานนั้นถึงที่จะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีซึ่งสอดคล้องกับธรรมรัตน์ มณฑาทิพย์ (2561) ศึกษาเรื่องบทบาทของ ผู้บริหารในการพัฒนาที่มงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาที่มงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับเบญจวรรณ ศรศรี (2559) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตรพบว่าการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตรในภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับทองศักดิ์ ปักโคทานัง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัด มหาสารคามโดยรวมและรายด้านในภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมากและอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยได้กำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืนจัดโครงสร้างการทำงานของผู้ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเหมาะสม ผู้บริหารได้วางแผนงานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่องและผู้บริหารบริหารจัดการที่ดีเกี่ยวกับการศึกษา ปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับจิราวุฒิ สีมารักษ์ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีส่วนร่วมใน การวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารได้ดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและผู้บริหารได้ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2559) กล่าวว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้ประกอบอาหารภารโรงและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพเนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพโดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมาตั้งนั้นในมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติสถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นแต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

1.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้เพิ่มการป้องกันโรคระบาดใหม่และการทำความสะอาด ปลอดภัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสม่ำเสมอได้จัดให้อยู่ในอาคารมีแสงสว่างจากธรรมชาติส่องสว่างสม่ำเสมอทั่วห้องและมีเสียงอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกินไปผู้บริหารได้ตระหนักถึงความปลอดภัยและความเหมาะสมเรื่อง อาคาร สถานที่ที่มีการส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการรวมการเฝ้าระวังเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของเด็กและผู้บริหารได้เตรียมอาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมทางเข้า-ออกจากตัวอาคารมีความเหมาะสมประตู-หน้าต่างมีความแข็งแรงอยู่ในสภาพใช้งานได้ดีมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทวิชัมพร ศรีทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกิตติศัพท์ ใจทน (2561) ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่าด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวิชาการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกายอารมณ์-จิตใจสังคมและสติปัญญา) มีการจัดกิจกรรมประจำวันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์แก่เด็กไว้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารได้จัดการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบทและวัฒนธรรมของชุมชนสังคมในท้องถิ่นผู้บริหารได้ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามคุณลักษณะตามวัย เช่น ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม ซึ่งสอดคล้องกับบุญจारी มณีชัย (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเข้มแข็งมีภาระหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษาที่รับผิดชอบต้องปฏิบัติงานตาม

มาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพประสานความร่วมมือกับชุมชนเพื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาทั้งความรู้ทักษะและทัศนคติที่เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจนเกิดเป็นสมรรถนะ (competency) ที่ต้องการขององค์กรรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเช่นการอบรมพัฒนาการประชุมสัมมนาการศึกษาต่อการประเมินคุณภาพกระบวนการที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายการทำงานการตอบแทนและการยกย่อง

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับทราบปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการเด็กได้ประสานความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัวองค์กรและหน่วยงานเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นรวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนผู้บริหารได้จัดทำสารนิเทศด้วยการรวบรวมเกี่ยวกับการพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคลและผู้บริหารได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาสัมพันธ์งานเกี่ยวกับการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัตน์ ทองวิจิตร (2561) ศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชน ศึกษากรณีเฉพาะเทศบาลตำบลเทพราชผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วนโดยภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับยุทธนา มิ่งเมือง (2560) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองคูคต ผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วนโดยภาพรวมมีการรับรู้ในระดับมาก

1.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารได้ประเมินผลงานในรอบปีของแต่ละฝ่ายผู้บริหารได้สนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะปฏิบัติงานเครือข่าย เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้บริหารได้ส่งเสริมให้มีการประสานการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับจิราวุฒิ สิมารักษ์ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเลยผลการวิจัย พบว่า ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยการดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเลยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจากเพศชายซึ่งเพศชายส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับธรรมรัตน์ มณฑาทิพย์ (2561) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดราชบุรีพบว่าการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับประจวบ แจ้งโพธิ์ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า

ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีอายุที่แตกต่างกัน ช่วงวัยที่แตกต่างกันทำให้มีปัจจัยทางความคิดที่แตกต่างกัน มีการใช้ความคิดและหลักการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางครั้งไม่ได้ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาหรือมีความเห็นที่ไม่ตรงกันทำให้เกิดการติดขัดเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ ชินกลาง (2559) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาการศึกษาปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองหนองปรืออำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาการศึกษาปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองหนองปรืออำเภอบางละมุงจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ศิลมาต (2553) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการศึกษาที่ต่างกันมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการไม่เท่ากันทำให้การรับรู้วิธีการบริหารจัดการทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติที่ต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งทิพย์ ชินกลาง (2559) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาการศึกษาปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาการศึกษาปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับประจวบ แจ้งโพธิ์ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจทานเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ขอขอบพระคุณ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงของ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ ครอบครัว และ พี่ชาย นายศุภกร ณ พิบูล รวมทั้งเพื่อนที่รักทุกคนที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กิตติศักดิ์ ใจทน. (2561). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- จิราวุฒิ สีมารักษ์. (2560) **การดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ทองศักดิ์ ปักโคทาหนัง. (2560). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลนาแก อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม**. วารสารการเมืองการปกครอง. 4(2), 23-25.
- ทิพย์มพร ศรีทอง. (2560). **การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอคลองท่อมจังหวัดกระบี่**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- ธีรวุฒิเอกะกุล. (2560). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธรรมรัตน์ มณฑาทิพย์. (2561). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาที่มงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี**. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 293-307.
- นุจारी มณีชัย. (2559). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภาพ.ศ. 2548 ในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- เบญจวรรณ ศรีศรี. (2559). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูนจังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ประจวบ แจ้งโพธิ์. (2561). **ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ยุทธนา มิ่งเมือง. (2560). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองคูคตจังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- รุ่งทิพย์ ชินกลาง. (2559). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาการศึกษาปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- วิรัตน์ ทองวิจิตร. (2561). **ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชน: กรณีศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลเทพราช. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.**
- ศิริรัตน์ ศิลมาตร. (2553). **ปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2560). **มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ.2550-2559. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.วี.คอมมิวนิเคชั่น.**
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. (2564). **ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.chiangrailocal.go.th>**
- สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2559). **คู่มือมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. กรุงเทพฯ: กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น.**
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activating. **Journal of Education and Psychological Measurement, 3(3), 607-610.**
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** New York: Wiley & Son.

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

School Administration in the Digital Age of School Administrators School to expand educational opportunities, Phan District, Chiang Rai Province, the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2

ณัฐกฤตา กันทาใจ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Natkrita Kantachai^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 136 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

จากผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติงานเป็นเลิศอย่างมีอาชีพในยุคดิจิทัล ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าภาพรวมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันเช่นกัน ขณะที่

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 : little28@gmail.com



เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

คำสำคัญ: ยุคดิจิทัล, การบริหาร, การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study school administration in the digital age of school administrators school to expand educational opportunities, Phan District, Chiang Rai Province, the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2, and 2) to conduct a comparison of school administration in the digital age of school administrators school to expand educational opportunities, Phan District, Chiang Rai Province, the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2, classified by educational background and work experience in the current position. Furthermore, A sample group of the research included 136 school administrators and instructors of the educational opportunity expansion schools in Phan District, Chiang Rai Province, the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2, Academic Year 2021. The research instrument, in addition, was a valid 5-level estimation scale questionnaire with the item objective congruence (IOC) of 0.67–1.00 and the reliability of 0.87. The statistics used for data analysis comprised percentage, mean, standard deviation, t-test independent, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research results demonstrated that 1) school administration in the digital age of school administrators school to expand educational opportunities, Phan District, Chiang Rai Province, the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2 placed at a high level. When considering each aspect, the highest average were school administrators' understanding of personnel in educational institutions' knowledge and skills, followed by the systematic work improvement, creation of learning cultures in digital world, good vision in digital era, and citizenship in digital age. The lowest average, moreover, consisted of performing professional excellence in digital era which was at a high level in all aspects. Additionally, 2) the comparison's findings categorized by educational qualifications highlighted that the overall school administration in digital era of school administrators had no difference. When considering each aspect, there was no difference as well. However, while compared with work experience in the current position, it was realized that the overall was significantly different at a level of 0.05. When considering each aspect, there was a statistically significant difference at a level of 0.05 in all aspects.

Keywords: Digital Age, Administration, School Administration in the Digital Age

บทนำ

สถานการณ์โลกหรือที่เรียกว่าโลกไร้พรมแดนในปัจจุบันที่พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา ทั้งในด้านสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ ความท้าทาย ที่เป็นพลังวัตของโลกศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 รวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด ซึ่งหมายถึงการก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ กล่าวได้ว่าเป็นยุคที่โลกของเรากำลังขับเคลื่อนเข้าสู่ยุคดิจิทัล (digital era) ซึ่งเป็นยุคที่พลโลกจะต้องก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ที่ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านต่าง ๆ (เศรษฐกิจ มะลิสุวรรณ, 2560, สื่อออนไลน์) การศึกษาจึงถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ระบุรับทุกซ์ (2550) ได้กล่าวว่าประเทศไทยจะต้องศึกษาเรียนรู้ และเร่งทำความเข้าใจเพื่อเตรียมพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงของประเทศในทุก ๆ ด้าน ในยุคที่กระแสดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยไม่สามารถต้านทานและหลีกเลี่ยงได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาประเทศให้พร้อมเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ “การพัฒนาคน” ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดการบริหารในด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสังคมแห่งชาติ, 2558, สื่อออนไลน์) การขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะการทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (digital era) ดังที่ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558) กล่าวว่า ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจำเป็นต้องมองเชิงรุก ไม่ว่าจะเห็นแนวคิดและการสร้างทีมที่มีศักยภาพ และใช้ประโยชน์ จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้ในหลากหลายด้าน คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารที่เป็นที่คาดหวังของบุคลากรในโรงเรียนก็คือ “ผู้บริหารมืออาชีพ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพในโลกศตวรรษที่ 21 ในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 หรือไทยแลนด์ 4.0 และยุคดิจิทัล

จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จำเป็นจะต้องรู้จักทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญในการทำงานยุคดิจิทัล รวมถึงภาวะผู้นำดิจิทัลที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอนและผู้เรียน ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล จากสภาพการดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล 2) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล 3) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล 5) ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษา 6) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และนโยบายที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านอุปสรรค (Threats) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 มีปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในประเด็นด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) พบว่า สภาพพื้นที่บางแห่งไม่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรด้าน ICT ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียนขาดความรู้เท่าทันต่อการเติบโตของสื่อเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ในการนำไปใช้ให้เหมาะสม ประกอบกับกระแสวัฒนธรรมข้ามชาติและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่ออุปสรรคและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย มีทั้งหมด 13 โรงเรียนเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีจุดประสงค์เพื่อให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเปิดโอกาส หรือขยายโอกาสให้เยาวชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ห่างไกลได้รับความรู้ และมีพื้นฐานทางด้านการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งในปัจจุบันได้ประสบปัญหาทางด้านนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่เข้าสู่วัยรุ่น มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้รูปแบบการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปสู่ความปกติใหม่ (New Normal) ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ประกอบด้วยวิถีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะและทักษะ รวมทั้งภาวะผู้นำที่แตกต่างไปจากยุคอื่น ๆ เพื่อให้สามารถรับมือผู้เรียน และครูผู้สอนในยุคดิจิทัล รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วได้เป็นอย่างดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2563)

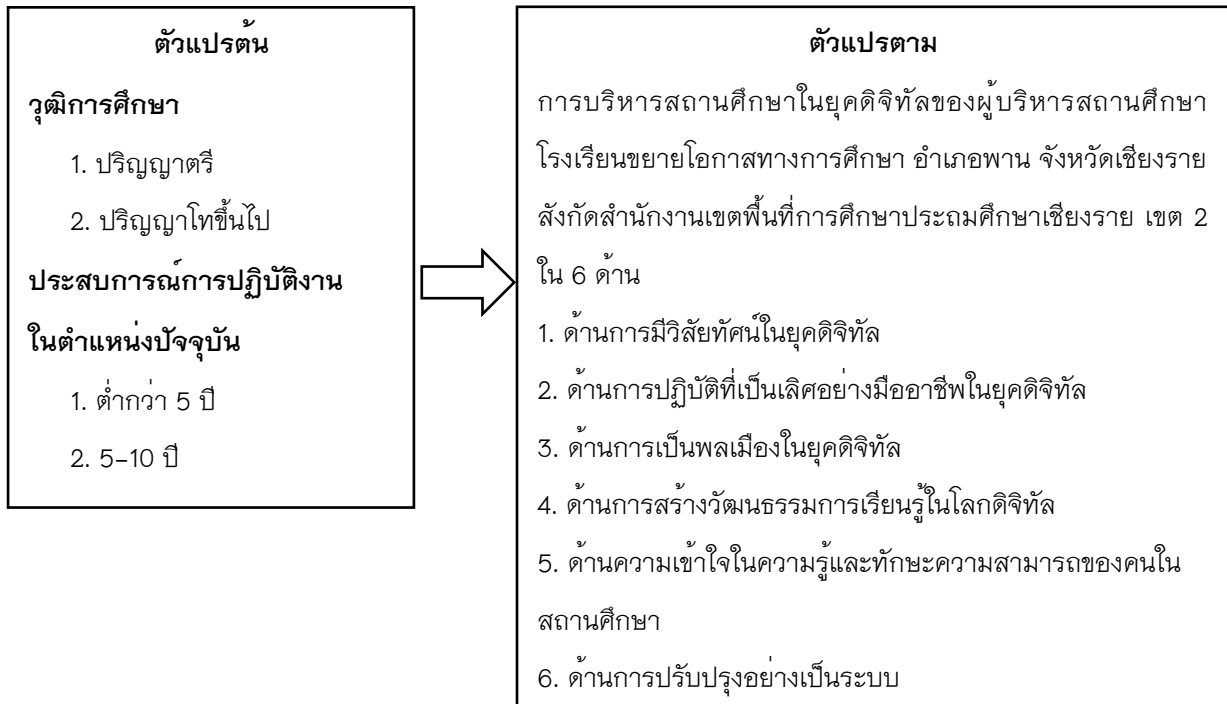
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้ไปวางแผนการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาและผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของครู ผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแจงความถี่คะแนน เพื่อนำไปสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 13 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน และครูผู้สอน 193 คน รวมทั้งสิ้น 207 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (สุวิมล ติรกานันท์, 2554) เทียบขนาดของประชากรที่ 210 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 136 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 14 คน และครูผู้สอน 122 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 โดยมีการปรับปรุงภาษาข้อคำถามบางข้อตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.87

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแจ้งขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 136 ชุดกับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้รับกลับคืนมา 136 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 30 วัน จากนั้นตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์เตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาใช้ค่าสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 136 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 89.71 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 68.38 และระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11-15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.38 รองลงมา คือมีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88 มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.71 และมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

๓ ๔ ๕ ๖	การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
3	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.44	0.67	4.36	0.96	0.69	0.49
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใน โลกดิจิทัล	4.38	0.68	4.53	0.94	-1.26	0.21
5	ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะ ความสามารถของคนในสถานศึกษา	4.48	0.68	4.46	1.04	0.23	0.82
6	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.45	0.65	4.42	0.93	0.20	0.84
รวมเฉลี่ย		4.42	0.67	4.46	0.94	-0.31	0.75

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
ด้านการมีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	27.566	3	9.189	17.604	0.000*
	ภายในกลุ่ม	68.897	132	0.522		
	รวม	96.462	135			
ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	25.417	3	8.472	15.601	0.000*
	ภายในกลุ่ม	71.645	132	0.543		
	รวม	97.062	135			
ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	15.223	3	5.074	8.518	0.000*
	ภายในกลุ่ม	78.631	132	0.596		
	รวม	93.854	135			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลก ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	20.904	3	6.968	13.132	0.000*
	ภายในกลุ่ม	70.042	132	0.531		
	รวม	90.946	135			
ด้านความเข้าใจในความรู้ และทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	25.463	3	8.488	14.124	0.000*
	ภายในกลุ่ม	79.322	132	0.601		

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
	รวม	104.786	135			
ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	27.332	3	9.111	19.533	0.000*
	ภายในกลุ่ม	61.567	132	0.466		
	รวม	88.899	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	22.758	3	7.586	14.640	0.000*
	ภายในกลุ่ม	68.400	132	0.518		
	รวม	91.159	135			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านฝาง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษา และด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้าน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านฝาง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านฝาง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือไม่และจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างไรเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล จึงควรเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ จึงสอดคล้องกับแนวคิดของสฤกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มองปัญหาแบบองค์รวม (Holistic View) โดยคำนึงถึงการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสามารถออกแบบสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนดิจิทัล (Future Design) โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพโรงเรียนในปัจจุบันเปรียบเทียบกับโรงเรียนดิจิทัลในอนาคต ร่วมกับครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียน ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล สามารถอภิปรายผลรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา อีกทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร ในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองให้เกิดเป้าหมายการเรียนรู้และการสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) และยังสอดคล้องกับสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

1.2 ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา มีการสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ และมีการอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล และยังสอดคล้องกับชีวิน อ่อนลอบ และคณะ (2563, สื่อออนไลน์) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งนักบริหารการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี 2) มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และ 5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

1.3 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม โดยเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมายตลอดจนมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับสูงสุด

1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรคัลพลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในสถานศึกษา โดยการจัดการและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นเทคโนโลยีดิจิทัล

รวมถึงสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทinker บัซซ และทิพภาพร บัซซ (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณัฐ์ ตาแปง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจขีดความสามารถของคนในสถานศึกษา มีการจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงาน ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล และยังสอดคล้องกับสุกัญญา รอดระกำ (2560) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อคนอันร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

1.6 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล การอธิบายผลลัพธ์และค้นหาปรับปรุงพฤติกรรมของคนในสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณัฐ์ ตาแปง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าภาพรวมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based Society) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ (social network) ได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตต์พิชชา จริยา (2564) ซึ่งได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับภคพร เลิกนอก (2563) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยจำแนกตามสถานภาพ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีการรับผิดชอบงานที่หลากหลายบทบาทหน้าที่ และหลายโรงเรียน ทั้งที่ผ่านมาในอดีตและปัจจุบัน ส่งผลต่อความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรนุช โชพิมพ์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีผลการปฏิบัติที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาดัวยนวัตกรรมดิจิทัล
2. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัลควรมีทักษะเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา
3. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลควรมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลควรมีการจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
5. ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาควรมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือชี้แนะการทำงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบควรมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. ควรศึกษาวิจัยการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ควบคุ้ษาวิจัยรึบแบบการบรหการเซ้งรึกในยุคดิจัทลของบ้รหการสถานศึษาโรงเรียนชยายโอกาสทาง การศึษา อำเภอพาน จ้งหวัดเซ้งรึราย ส้งกัตสำนังานเซตพ้ันที่การศึษาประธมศึษาเซ้งรึราย เซต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึษาค้นคว้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร้งจุล่งงได้ด้วดีด้วความกรุณาอย่างย้งจากบ้รหการศึษาศาสตราจารยั ดร.สุนทร คล้ายอ้า อาจารย์ที่ปรึษา และคณะกรรมาการทุกท่านที่ไดให้คำแนะน้าปรึษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกรร่งต่าง ๆ ด้วความเอาใจใส่ย้ง จนการศึษาค้นคว้ด้วยตนเองสำเร้งสมบรูณ์ได้ ผู้ศึษาขอขอบพระคุณเป็น อย่างสูงมา ณ ที่ นี้

ขอขอบพระคุณบ้รหการศึษาศาสตราจารยั ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึษา มหาวิทยาลัย พะเยา บ้รหการศึษาศาสตราจารยั ดร.ณัฐพล แจ้งอักษร อาจารย์ประจำภาควิชาพ้ันฐานและการพัฒนาการศึษา คณะ ศึษาศาสตรัมหาวิทยาลัยเซ้งรึใหม่ และดร.ชัย สันถว้าน บ้รหการศึษาโรงเรียนพานพสกฉว้สดี อำเภอพาน จ้งหวัด เซ้งรึราย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะน้า แก้ไข และตรวจสอบเครื่งมือที่ใช้ในการศึษาค้นคว้ จนทำให้ การศึษาค้นคว้คร้งนี้สมบรูณ์

ขอขอบพระคุณบ้รหการศึษา และคณะครุโรงเรียนชยายโอกาสทางการศึษา อำเภอพาน จ้งหวัด เซ้งรึราย ส้งกัตสำนังานเซตพ้ันที่การศึษาประธมศึษาเซ้งรึราย เซต 2 ที่ไดให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะครุได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช้บรวบรวมข้อมูลและจัตส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยสำเร้งได้ด้วดี

ขอขอบพระคุณครุบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และบุคลากรวิทยาลัยการศึษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ ประสิทธีประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะน้าระหวางการศึษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครวัที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหน้อย ล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้ันไปได้ด้วดี

ท้ายนี้ผู้ศึษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พ้ิงให้ผู้ศึษามีสติปัญญาในการศึษาค้นคว้ให้สำเร้งจุล่งงไปด้วดี ผู้ศึษาขอให้เป็นกตเวทิตาแก่บิดา มารดา ครอบครวัของผู้ศึษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึษา จนสามารถ ทำการศึษาค้นคว้ด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร้งจุล่งงด้วดี

เอกสารอ้างอิง

กรณัฎฐ์ ตาแปง. (2563). **บทบาทภาวะผู้นำทางการศึษาของบ้รหการศึษายุคดิจัทลในโรงเรียนชยายโอกาสทาง การศึษา กลุ่มเครื่อข่ายพัฒนาการศึษาแม่สลองในส้งกัตสำนังานเซตพ้ันที่ การศึษาประธม ศึษาเซ้งรึราย เซต 3.** การศึษาค้นคว้ด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

จิตต์พิชชา จริยา. (2564). **การบริหารสถานศึษาตามหลักธรรมาภิบาลของบ้รหการศึษา โรงเรียน ชยายโอกาสทางการศึษา ส้งกัตสำนังานเซตพ้ันที่การศึษาประธมศึษาล้าปาง เซต 3.** การศึษาค้นคว้ด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของบ้รหการศึษาสห วิทยาเขตหนองหาน ส้งกัตสำนังานเซตพ้ันที่การศึษามัธยมศึษา เซต 20 จ้งหวัดอุดรธานี.**

วารสารวิทยาลัยบัณทิตเอเชีย, 8(2), 178-188.

- ชีวิน อ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนภา, สวิตา อ่อนลออ. (2563). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.casjournal.cas.ac.th/admin/file/documents/1585994531-10.1.15.pdf>.
- ชูชาติ พุทธลา. (2561). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ทินกร บัวชู, ทิภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารครุศาสตร์สาร**, 13(2), 286-294.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**, 7(2), 150-166.
- มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2561). แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 14(1), 22-30.
- วัฒนาพร ระวังบุกข์. (2550). **การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. (2560). **DIGITAL TRANSFORMATION**. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.nbtc.go.th/getattachment/News/Information/28909/DigitalTransformation.pdf.aspx>.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย.(2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (SCHOOL MANAGEMENT IN DIGITALERA)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2560). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1**. (หน้า 575-579). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุวิมล ดิรกานันท์. (2554). **สถิติและการวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2563). **แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565**. เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสังคมแห่งชาติ. (2558). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559**. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2564, จาก https://www.nesdc.go.th/download/article/article_20160323112431.pdf.
- อรนุช โชพิมพ์. (2559). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**, 1(2), 25-35.
- อัจฉรา จัยเจริญ. (2558). **คู่มือการโค้ช เพื่อผู้นำยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: แอดคอมแอนด์อิมเมจ.
- เอกชัย กีสุขพันธ์. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (School Management in Digital)** . สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232>.
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22**. (หน้า 886-893). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
Academic Leadership of School Administrators Educational Opportunity
Expansion School in Muang District, under the Office of Chiang Rai Primary
Educational Service Area 1

ณัฐพล ธิธา^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ¹

Natthaphon Thitha^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้างานและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 278 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามลักษณะตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

จากผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู 2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงเรียน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินด้านการสอน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมมีความ

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: kruwhite_cr26@hotmail.com



แตกต่างกันและรายด้าน มีความแตกต่าง 2 ด้าน ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง

Abstract

The objectives of this research were: 1. To study academic leadership of educational institute administrators. Educational Opportunity Expansion School in Muang District, under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 2. To compare the level of academic leadership of the school administrators Educational Opportunity Expansion School in Muang District, under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, classified by current position and work experience. The samples used in this research were supervisors and teachers of the Educational Opportunity Expansion School in Muang District. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, the total number of 278 students was stratified random sampling according to their position. The instrument used in the research was a questionnaire. The results of the analysis were for the Concordance Index of 1.00 and the confidence value of the whole version was 0.96. The statistics used in the data analysis were as follows: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Use statistics to find the value of the F-test in cases where statistically significant differences are found. The difference of mean pairs is analyzed using the Scheffe's Method.

From the results of the study, it was found that 1. Academic Leadership of Educational Institution Administrators Educational Opportunity Expansion School in Muang District, under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, as a whole, the overall level was at a high level. The leadership with the highest average was curriculum development, followed by progress monitoring. of students in setting goals, visions, and missions of the school The aspect with the least mean was the development of professional advancement of teachers. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, consisting of academic leadership in setting goals, visions, missions, schools, supervision, supervision, monitoring, and teaching assessment. in the development of professional advancement of teachers Curriculum Development The aspect of checking the progress of students and setting up an environment to facilitate learning Classified by current position, it was found that overall, there were differences and each aspect. There are two differences. The goal, vision, mission of the school in the field of supervision, supervision, monitoring and evaluation of teaching in the aspect of monitoring student progress. and setting up an environment to facilitate learning There were no different opinions. 3. From the results of the comparison of academic leadership of the administrators of educational opportunity schools in Muang District. Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience, it was found that both overall and each aspect were different.

Keywords: Academic Leadership, Schools Expanding Educational Opportunities in Muang District

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น โลกที่เคยกว้างใหญ่กลับเล็กลงดินแดนแต่ละประเทศที่อยู่ห่างไกลกันสามารถติดต่อกันได้ภายในเวลาเสี้ยววินาทีที่ประดุจ เป็นหมู่บ้าน (Global Village) ภูเขาและทะเลซึ่งเป็นพรมแดนธรรมชาติที่เคยเป็นอุปสรรคในการติดต่อไปมาหาสู่ดูเหมือน เลือนหายไปจนกลายเป็นโลกไร้พรมแดน สังคมไทยไม่ใช่สังคมที่อยู่แน่หนึ่ง แต่เป็นสังคมที่มีความพลวัตปรับตัว ตลอดเวลาตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภูมิภาคและในโลก ในแง่หนึ่งสังคมไทยเป็นสังคมที่พยายามหมุน ตามกระแสของการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ การอนุวัตน์ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป แต่มาในยุคปัจจุบันกระแสของ การเกิดเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลได้นำไปสู่การกระจายของการเปลี่ยนแปลงไปทั่วโลก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พ.ศ.2560 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก วันที่ 6 เมษายน 2560 และมีผลบังคับใช้แล้ว มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาของประเทศที่จะต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้ทันไปตาม บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ดังนี้ มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับ การศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ เรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัด การศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและ ได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผน การศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้ เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่น ในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อ ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management) ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่ครูจะต้อง ทำ เช่น การจัดวางวัสดุอุปกรณ์การวางแผนการใช้เวลา หรือการจัดตารางสอนอย่าง เหมาะสมซึ่งจะเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นสมมติฐานของครูเกี่ยวกับวิธีการเรียนของนักเรียน และบทบาทของครู นอกจากนี้การบริหารจัดการห้องเรียน ยังรวมถึงการจัดพฤติกรรมของเด็กให้เขาได้รับพลังงานไปใน การเรียนรู้แทน การไปทำ กิจกรรมที่ไม่มีประโยชน์ ในทางปฏิบัติแล้วเป้าหมายการบริหารจัดการ ห้องเรียน จะไม่ใช่เพียงแค่การควบคุม พฤติกรรมเฉพาะอย่างเท่านั้น แต่เป็นการจัดเตรียมและดำรง สภาพห้องเรียนที่นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยการบริหาร การจัดการที่มี

ความสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับ คือระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 95)

จะเห็นได้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งการบริหารจัดการให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงจำเป็นจะต้องร่วมมือกันหลายฝ่าย ทั้งครู วิชาการ ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักทดสอบการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจบริบทและภาวะผู้นำในเรื่องของวิชาการ ให้เป็นไปตามกระบวนการ ขอบข่าย ภาระงาน และมีวิสัยทัศน์ในการก้าวทันสถานการณ์ รู้จักแก้ไขปัญหา จึงจะส่งผลสะท้อนให้เกิดกับคุณภาพผู้เรียน จากความสำคัญที่กล่าวมานั้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 และนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ต้องมองภาพอนาคตของการศึกษาในการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียน สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ งานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

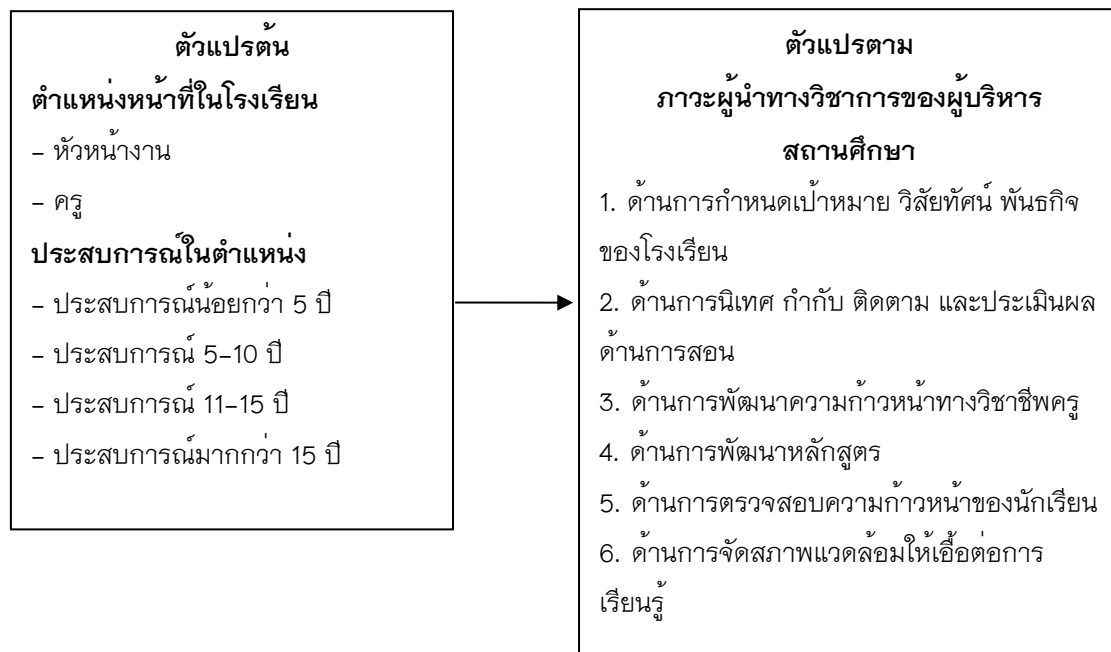
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการแก้ไขปัญหา นำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการนำเสนอแนวคิด เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาเพื่อที่แต่ละโรงเรียนจะได้นำเอาวิธีการเหล่านี้ไปใช้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 หัวหน้างานและครูที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 หัวหน้างานและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ หัวหน้างานและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 18 โรงเรียน หัวหน้างาน 72 คน ครู 278 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ หัวหน้างานและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ทั้งหมด 278 คนโดยกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างอิงใน ธาณิชทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 49) ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน จำนวน 63 คน จำนวนครู 215 คน รวมทั้งสิ้น 278 คนใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวนเป็น 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาวิจัยพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.96 จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามสำรวจหัวหน้างานและครู จำนวน 278 ชุด ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากหัวหน้างานและครู ทั้งจำนวน 278 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ แล้วดำเนินการบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงาน หาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.0

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	4.27	0.76	มาก	3
2	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน	4.22	0.80	มาก	5
3	ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	4.22	0.85	มาก	6
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.35	0.77	มาก	1
5	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.32	0.76	มาก	2
6	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.27	0.83	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.28	0.80	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทราบ และผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศกำกับ และติดตามบุคลากรในการดำเนินงานตามแผน

1.2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตการสอนของครูโดยไม่มีภาระงานล่วงหน้า เพื่อประเมินการสอนสภาพจริง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนกับเพื่อนครู

1.3 ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย ในการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการอบรม สัมมนาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาด้านวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้ผลิตสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้ปกครองทราบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบนำให้ฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอน ช่อมเสริมให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตาม

เป้าหมายของวิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการเรียนการสอนของครูผู้สอน

1.6 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัยเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม อยู่เสมอเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ตารางที่ 2 แสดงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
ผู้บริหารสถานศึกษา						
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.506	2	1.253	2.952	0.054
วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	ภายในกลุ่ม	116.727	275	0.424		
	รวม	119.234	277			
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ	ระหว่างกลุ่ม	2.136	2	1.068	2.168	0.116
ประเมินผลด้านการสอน	ภายในกลุ่ม	135.452	275	0.493		
	รวม	137.588	277			
ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทาง	ระหว่างกลุ่ม	3.369	2	1.684	3.255	0.040*
วิชาชีพครู	ภายในกลุ่ม	142.302	275	0.517		
	รวม	145.671	277			
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.688	2	1.344	3.085	0.047*
	ภายในกลุ่ม	119.796	275	0.436		
	รวม	122.484	277			
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.390	2	0.695	1.580	0.208
ของนักเรียน	ภายในกลุ่ม	120.984	275	.440		
	รวม	122.374	277			
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ	ระหว่างกลุ่ม	2.692	2	1.346	2.777	0.064
ต่อการเรียนรู้	ภายในกลุ่ม	133.286	275	0.485		
	รวม	135.978	277			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2.415	2	1.208	3.018	0.050*
	ภายในกลุ่ม	110.027	275	0.400		
	รวม	112.443	277			

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างและรายด้าน มีความแตกต่าง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและด้านการพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 3 แสดงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	38.681	3	12.894	43.857	0.000*
	ภายในกลุ่ม	80.553	274	0.294		
	รวม	119.234	277			
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	42.039	3	14.013	40.184	0.000*
	ภายในกลุ่ม	95.549	274	0.349		
	รวม	137.588	277			
ด้านการพัฒนาคความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	42.562	3	14.187	37.701	0.000*
	ภายในกลุ่ม	103.108	274	0.376		
	รวม	145.671	277			
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	35.966	3	11.989	37.910	0.000*
	ภายในกลุ่ม	86.650	274	0.316		
	รวม	122.616	277			
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	36.540	3	12.180	38.540	0.000*
	ภายในกลุ่ม	86.593	274	0.316		
	รวม	123.132	277			
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	35.633	3	11.878	36.282	0.000*
	ภายในกลุ่ม	89.700	274	0.327		
	รวม	125.333	277			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	38.403	3	12.801	48.410	0.000*
	ภายในกลุ่ม	72.453	274	0.264		
	รวม	110.856	277			

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 เป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายด้านการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับอมรรัตน์ สาริย์มา (2552) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดขอบเขตด้านวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ มีการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับกมล ตราชู (2553) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาลด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา มีการกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร มีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอนและมีการจัดบันทึก การให้ผลย้อนกลับ การให้ผลย้อนกลับแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับปรีฉัตร เล็กตวง (2554) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการอบรม สัมมนาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาด้านวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับสมุทพรณ เกิดโมลี (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกนกวรรณ ภาณุทัต (2555) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง โรงเรียนมีการพัฒนาและนำหลักสูตร สถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้ปกครองทราบผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบนำไปฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริมให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของวิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งสอดคล้องกับปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับกนกวรรณ ภาณุทัต (2555) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยองด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัยเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเสมอและผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสุกัญญา จันทร์ทรงกรด (2558) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับพรสุรีย์

สุธนะวัฒน์ (2549) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานมีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้างานและครูมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน มุมมองการบริหารของผู้บริหารนั้นในภาพรวมจะให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 4 งานและมีการพัฒนางาน อยู่เสมอแสวงหา ความรู้ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งให้ความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้สะดวกทันต่อการใช้งาน ส่งเสริมงานวิชาการ เผยแพร่ผลงาน ส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับครูนั้นเน้นไปที่งานการสอน ซึ่งสอดคล้องกับสุพจน์ หนองมีทรัพย์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี เมื่อจำแนกตามความคิดเห็นตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง เนื่องจากได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำความรู้ ความสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับพรสุรีย์ สุธนะวัฒน์ (2549) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับกนกวรรณ ภาณุทัต (2555) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับและติดตามบุคลากรในการดำเนินงานตามแผน ควรใช้ข้อมูลด้านการเรียนการสอนไปดำเนินการตามแผนงานวิชาการของโรงเรียน
- 2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการสอนผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนกับเพื่อนครูนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน
- 3) ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้ผลิตสื่อ นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สูงขึ้น
- 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล ควรปรับปรุงการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับผิดชอบหลักสูตรของโรงเรียนอย่างชัดเจน
- 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการเรียนการสอนของครูควรส่งเสริมและสนับสนุนจัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของนักเรียน
- 6) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามอยู่เสมอเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนพัฒนาห้องเรียน อาคารสถานที่ ให้มีความสะดวก สะอาด มั่นคง ปลอดภัย โดยการจัดซื้อ ซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์ ภายในห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ สนามกีฬาเพื่อให้ใช้งานได้อย่างเหมาะสม

1.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- 2) ควรศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
- 3) ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสิทธิพงษ์ รัตนชัยศิลป์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยชมภู และนายสังวาลย์ คำจันทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยดอย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ

คณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครระยอง**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กมล ตราชู. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการนำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาเทศบาล**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธามินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชาวฟ้าง.
- ปรีฉัตร เล็กตวง. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พรสุรีย์ สุธนวัฒณ์. (2549). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุขฤทัย จันท์ทรงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุพจน์ หนองมีทรัพย์. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี**. วารสารการบริหารการศึกษา, 9(1), 56-65.
- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- อมรรัตน์ สารีขมา. (2552). **พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley and Son.

**ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนา
คุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิน อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**

**Administrative Skills of 21st Century Educational Institution Administrators Schools
in the Educational Quality Development Center, Mon Pin Subdistrict, Fang District,
Chiang Mai Province, Chiang Mai Primary Education Service Area, Office3**

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล^{1*} และณัฐวุฒิ สัพโส²

Nattapon Wattanachaimongkol^{1*} and Nattawut Sopso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปินปีการศึกษา 2564โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเป็นสัดส่วน ตามขนาดของสถานศึกษา จำนวน 103 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scale) แบบสอบถาม มาตรฐาน 5 ระดับมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (T-test)และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.49) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทักษะเทคนิคการบริหารจัดการองค์กร ($\bar{X} = 4.50$, S.D = 0.52) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีสองด้าน คือ ทักษะการสื่อสาร,ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์($\bar{X} = 4.42$, S.D = 0.49, 0.54) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ศตวรรษที่21, ผู้บริหาร

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: 63170197@up.ac.th

Abstract

This research aims to study and compare the administrative skills of 21-century school administrators in monpin educational quality development center. Classified by qualification and work experience The samples used in this research were school education personnel in the Monpin Educational Quality Development Center for the academic year 2021 with proportional sampling based on the size of the school, 103 students, the instruments were rating scale questionnaires, 5 levels of metric questionnaires with content-based integrity values. 0.67–1.00 The questionnaire's confidence value was 0.95, the statistics used in the research, the frequency, the percentage, the average, the standard deviation. T-test statistics and one-way ANOVA analysis

Research on the administrative skills of 21-century school administrators found that education personnel had an opinion on the administrative skills of 21-century school administrators, with the overall picture being very high ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.49, and when considering the areas, the most average areas were the organizational management technical skills ($\bar{X} = 4.50$, S.D = 0.52), which had the highest level of opinion. There are two areas with the least average: communication skills, visionary leadership skills ($\bar{X} = 4.42$, S.D = 0.49, 0.54), which have a high level of opinion.

The results comparing the administrative skills of 21-century school administrators with different qualifications and work experiences have opinions on the management skills of 21-century school administrators.

Keywords: Management Skills, 21 Century, Executives

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน กลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีตและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องมีแผนการรับมือโดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ดี เพราะหากพัฒนาการที่ช้าจะทำให้ตกขบวนและเสียโอกาสการจัดการศึกษาการศึกษาเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญที่ต้องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพราะเป็นกลไกการขับเคลื่อนภาคส่วนต่าง ๆ ให้มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

แผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) อีกทั้ง

ยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการแผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

คุณลักษณะของมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญในยุคไร้พรมแดนที่ได้รับความเชื่อถือและนำมาเป็น ทิศทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งวงการศึกษาและวงการธุรกิจคือทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21 century skills) โดยขอบข่ายของทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skill) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ (life and career skills) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (information medial and technology skills) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษายุคไร้พรมแดน ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษา การอยู่นิ่งเฉย การทำแบบเดิม ๆ ตามที่เคยชิน การรอรับนโยบายจากเบื้องบนแต่ฝ่ายเดียว ขณะที่การเฝ้าระวังการปกครองไม่มีเสถียรภาพ ล้วนสร้างความเสียหายต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในฐานะผู้มีอำนาจขององค์กร จะต้องตัดสินใจดำเนินการให้แผน ยุทธศาสตร์และภารกิจของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ มีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐาน ของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง (รสสุคนธ์ มกรณี, 2555 หน้า 38-40)

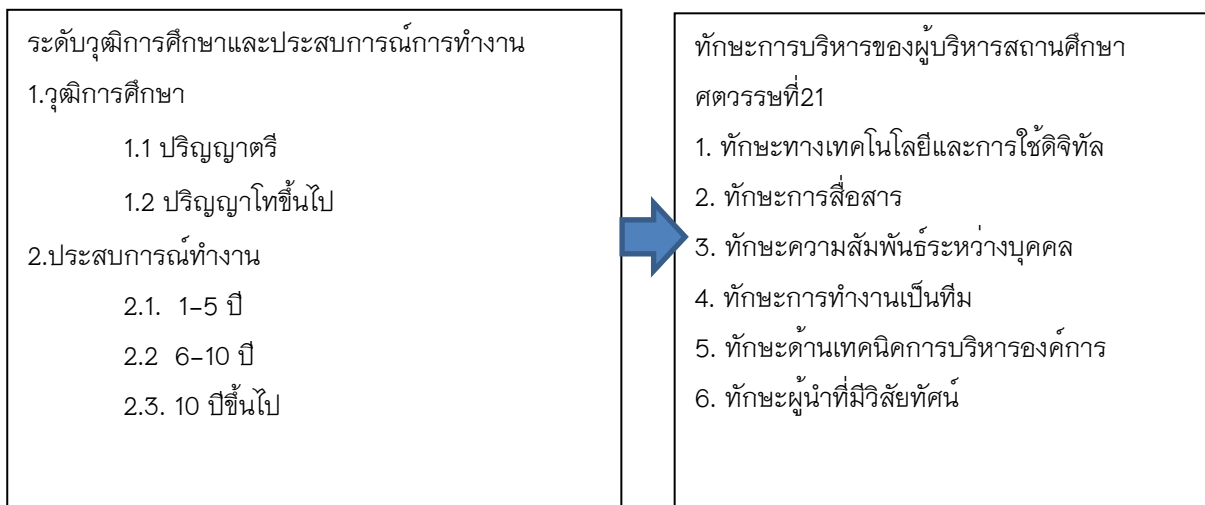
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย นำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (National Strategy) นำมาวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในสู่การกำหนดทิศทางและได้กำหนด พันธกิจ (Mission) ส่งเสริมการจัดการศึกษาบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก ของชาติ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และมี คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 แต่ถึงอย่างไรก็ตามผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างต่ำเมื่อเทียบกับเกณฑ์ระดับประเทศคือ ผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560-2562 เฉลี่ยรวม 4 สาระ ต่ำกว่าระดับประเทศ -4.62 ผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560-2562 เฉลี่ยรวม 4 สาระ ต่ำกว่าระดับประเทศ -2.49 (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2564)

จากผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ระดับประเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นเป็นส่วนหนึ่งของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จะต้องปรับเปลี่ยนทักษะการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้นอีกทั้ง ต้องยึดแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาคุณภาพของเขตพื้นที่การศึกษาที่ให้ความสำคัญและเน้นในเรื่องทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นโรงเรียนเมืองและโรงเรียนที่อยู่บนดอยอาจต้องทักษะการบริหารที่ต่างกันและต้องบริหารตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ที่เน้นทักษะศตวรรษที่ 21 และข้อมูลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารและเป็นข้อมูลให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมุติฐานของการวิจัย

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน ใช้ทักษะการบริหารที่แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จากสถานศึกษาทั้งหมด 7 แห่ง จำนวนบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งสิ้น 135 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นปีการศึกษา 2564 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan, (1970 อ้างอิงในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2555, หน้า 65) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเป็นสัดส่วน ตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วยทักษะทาง

เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork skills) ทักษะด้านเทคนิคการบริหารองค์การ (Organizational management technical skills) ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership Skills) โดยใช้เครื่องมือชุดนี้ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มอิสระ (T-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	18.4
หญิง	84	81.6
รวม	103	100.00
ระดับวุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	52	50.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	51	49.5
รวม	103	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	24	23.3
6 – 10 ปี	30	29.1
10 ปีขึ้นไป	49	47.6
รวม	103	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่น จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า เพศชายจำนวน 19 คิดเป็นร้อยละ 18.4 และ เพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 ระดับวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงาน ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ประสบการณ์ 6–10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และประสบการณ์ 1–5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ตามลำดับ

**ตาราง 2 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ศตวรรษที่21 ในภาพรวม**

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.47	0.46	มาก	4
2.ทักษะการสื่อสาร	4.42	0.49	มาก	5
3.ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์	4.49	0.47	มาก	2
4.ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.48	0.51	มาก	3
5.ทักษะเทคนิคการบริหารจัดการองค์กร	4.50	0.52	มากที่สุด	1
6.ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.42	0.54	มาก	5
รวม	4.46	0.49	มาก	

จากการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.49) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทักษะเทคนิคการบริหารจัดการองค์กร ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.52) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ($\bar{x} = 4.49$, S.D = 0.47) และด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.48$, S.D = 0.51) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีสองด้าน คือ ทักษะการสื่อสาร, ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.49, 0.54) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

ด้าน	ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21	วุฒิการศึกษา				t	sig
		ปริญญาตรี (\bar{x})	S.D.	ปริญญาตรีขึ้นไป (\bar{x})	S.D.		
1	ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.52	0.47	4.41	0.45	1.20	0.23
2	ทักษะการสื่อสาร	4.45	0.51	4.37	0.47	0.79	0.42
3	ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์	4.52	0.47	4.48	0.48	0.38	0.70
4	ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.48	0.53	4.47	0.48	0.057	0.95
5	ทักษะเทคนิคการบริหารจัดการองค์กร	4.46	0.57	4.50	0.48	-0.43	0.66
6	ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.36	0.61	4.48	0.45	-1.13	0.26
	รวม	4.46	0.52	4.45	0.46	0.14	0.53

จากการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.613	2	0.30	1.405	0.250
	ภายในกลุ่ม	21.80	100	0.21		
	รวม	22.41	102			
ทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.082	2	0.04	0.165	0.848
	ภายในกลุ่ม	24.76	100	0.24		
	รวม	24.84	102			
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.014	2	0.00	0.031	0.970
	ภายในกลุ่ม	23.37	100	0.23		
	รวม	23.38	102			
ทักษะการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.278	2	0.13	0.529	0.591
	ภายในกลุ่ม	26.25	100	0.26		
	รวม	26.53	102			
ทักษะเทคนิคการบริหารจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.651	2	0.32	1.172	0.314
	ภายในกลุ่ม	27.76	100	0.27		
	รวม	28.41	102			
ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.409	2	0.20	0.689	0.505
	ภายในกลุ่ม	29.72	100	0.29		
	รวม	30.13	102			

จากการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีประเด็นที่สำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปและอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคนิคการบริหารจัดการองค์กร ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนนำเสนอผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เล็งเห็นความสำคัญของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนผ่าน เว็บไซต์สามารถนำเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยใช้ให้ทันยุคสถานการณ์ โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สมองผัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารผ่านทางไลน์ เฟสบุ๊ค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้บริหารมีวิธีการในการสื่อสารตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ มีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดีอีกทั้งสามารถนำการประชุม เสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพเจรจาต่อรอง โน้มน้าว เคลียร์กลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษานอกจากนี้ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่นและฟัง พูด อ่าน เขียน และสรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สมองผัน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านทักษะในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีการบริหารและปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ มีความยืดหยุ่นเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครอง ชุมชน ยอมรับความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม สร้างแรงจูงใจและให้เกียรติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ นอกจากนี้ ผู้บริหารแสดงความจริงใจและมองโลกในแง่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรสร เจียมทอง, (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากและไปสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวางแผนรับผิดชอบงานร่วมกันมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมฝึกอบรมในหน้าที่การงาน ทุกระดับสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามและบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีนอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับได้สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวดาว สอนองพันธ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในประเด็นด้านทักษะการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านเทคนิคการบริหารจัดการองค์กร อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมความสามารถบุคลากรและให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กร บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทที่แตกต่างกันไปของผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละคนและแต่ละระดับ ซึ่งนำมาสู่กระบวนการสั่งการและมอบหมายงานในการไปแก้ไขและปรับปรุงปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร โดยมีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวดาว สอนองพันธ์ (2557, หน้า 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในประเด็น ด้านทักษะทางเทคนิค ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิค วิธีการที่จะสั่งการหรือมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ นอกจากนี้จะต้องรู้เทคนิคในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกัน รวมทั้งเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ และมีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวนโยบาย สร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และกำหนดทิศทางเป้าหมายเพื่อพัฒนาในอนาคตของสถานศึกษาชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บาทหลวงวิโรจน์ เสี่ยงไพเราะ (2546) ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย นาไชย (2559) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนการกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลของสารสนเทศ นอกจากนี้มีเทคนิคการสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับตัวของตัวเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่นอำเภอฝางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย น้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาตำบลม่อนปิ่นควรพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอในการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาและชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลายและศึกษาเทคนิคกระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น และฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลม่อนปิ่นควรพัฒนาและศึกษาสร้างความเข้าใจตรงกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์พบว่า ผู้บริหารแสดงความจริงใจและมองโลกในแง่ดีกับผู้ที่บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารในศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลม่อนปิ่นต้องยอมรับความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรมสร้างแรงจูงใจและให้เกียรติกับผู้ที่บังคับบัญชาทุกระดับและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อลดความขัดแย้งและทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ทักษะการทำงานเป็นทีมพบว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารในศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลม่อนปิ่น ต้อง ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและ สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ สนับสนุนผู้บังคับบัญชาเข้าร่วมฝึกอบรมในหน้าที่การงานเพื่อความเจริญในการปฏิบัติงานขององค์กรและในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคนนอกจากนั้น ต้องมีการวางแผนรับผิดชอบงานร่วมกันมีเป้าหมายทิศทางการเดียวกัน

5. ทักษะด้านเทคนิคการบริหารองค์กร พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมอบหมายภาระงานได้อย่างเหมาะสมตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารในศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลม่อนปิ่น ต้องศึกษาบริบทของสถานศึกษา จุดแข็ง จุดอ่อนทรัพยากรกายภาพที่สามารถนำมาใช้บริหารสถานศึกษาได้และต้องประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ โดยการร่วมวางแผนร่วมคิดและร่วมปฏิบัติศึกษา สำนวจความถนัดของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหลาย ๆ ส่วน

6. ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารในศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลม่อนปิ่น ต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อพัฒนาในอนาคตของสถานศึกษาชัดเจน สอดคล้องกับแนวนโยบายและต้อง ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควบคู่ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควบคู่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการสื่อสาร และทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านดร.ณัฐวุฒิ ลัทธสิริ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางรัชนีกร นันทะเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ และนายสมบัติ ทุ่งพรวน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีพัฒนา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้ การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ในโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งใน การเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2564). **แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปี พ.ศ. 2563–2565**. เชียงใหม่: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- โชคชัย นาไชย. (2559). **ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บาทหลวงวิโรจน์ เสี่ยงไพเราะ. (2546). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความจำเป็นผู้นำวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.
- ธีรวุฒิ เอกกะกุล . (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560) **ทักษะการบริหารของผู้บริหาร**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.



- แพรวดาว สนนงพันธ์. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- รสสุคนธ์ มกรณี. (2555). **บทบาทผู้บริหารการศึกษายุคไร้พรมแดน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา) หน้า 30-37 (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ. ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการแผนการศึกษาแห่งชาติ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579** กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวอนกราฟฟิค จำกัด
- ศลิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. การค้นคว้าด้วยตัวเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Relationship Between Transformational Leadership of School
Administrators and Professional Learning Community of School in Chiang Sean
District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Thanaporn Chueamueangphan^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาอำเภอเชียงแสน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 13 คนและครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน จำนวน 178 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 191 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง
0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน โดยรวมอยู่ใน
ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

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: 63170209@up.ac.th

Abstract

The purposes of the research were to study 1) the level of transformational leadership of school administrators in Chiang Saen District, 2) the level of professional learning community of Chiang Saen District schools, and 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and professional learning community of Chiang Saen District schools under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3. Sampling size was determined using Krejcie and Morgan table as well as stratified random sampling. The 191 samples were derived from four school size; small size schools, medium size schools, large size schools and super-size schools which were included 13 school administrator and 178 teachers under Chiang Saen District schools. The 5-rating scale questionnaire were applied as data collecting. A conformity index value of 0.67–1.00, a sentiment value of 0.84 and analysed by Average, Standard Deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows; 1) The level of transformational leadership of Chiang Saen District School Administrators was wholly qualified as good level. 2) the level of professional learning community of Chiang Saen District schools was wholly qualified as good level. 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and professional learning community of Chiang Saen District schools under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3 was a positive correlation and statically significant at .01 level.

Keywords: Transformational leadership, School Administrators, Professional Learning Community

บทนำ

การศึกษาไทยในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาตามบริบทของการจัดการศึกษาอันเป็นไปตามแผนการศึกษาของชาติคือ พัฒนาการ พัฒนาครูอาจารย์ พัฒนาสังคม ในหลากหลายรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษา การบริหารจัดการเครื่องจักรที่ดี เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษายุค 4.0 อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ฐานความรู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การใช้และต่อยอดองค์ความรู้ การให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาชาติ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 1) ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมกิจกรรม นิเทศ ติดตาม กำกับ และประเมินผล รวมถึงพัฒนาต่อยอดเพื่อความยั่งยืนของแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาในการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติ เพื่อมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสู่ความเป็นเลิศ มีนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริม สนับสนุนเร่งรัดพัฒนาการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เน้นการพัฒนายกระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา นำแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติทั้งในเชิงการบริหารจัดการและกิจกรรมชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่ต้องการพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูเกิดสังคมนการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษา และระหว่าง

สถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) คือ การรวมตัวของกลุ่มครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อร่วมมือ ร่วมใจกันเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน สำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เนื่องจากต้องนำไปใช้ในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เริ่มจากการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากร ดังที่ รัตติกรณังจิตวิศาล (2564, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การนำการเปลี่ยนแปลงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำที่สำคัญและเป็นที่ต้องการมากของสังคมในปัจจุบัน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการจะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายสิ่งที่ดีกว่าในโลกเรียกได้ว่ากำลังเผชิญกับวิกฤตในแทบทุก ๆ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ยุคปัจจุบัน ที่มีสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว มีการแข่งขันและมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นมากมาย ทำให้บทบาทของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จต่อการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน และ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนจำนวน 24 โรงเรียนที่มีความหลากหลายทั้งขนาดและพื้นที่บริบท ทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และประสิทธิภาพของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบกับผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560-2562 กับระดับประเทศ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับชาติ ส่วนการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2561 และลดลง ในปีการศึกษา 2562 ในขณะที่กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลง อย่างต่อเนื่องทุกปี ทั้งนี้จากรายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนขาดเทคนิคการสอน ครูและบุคลากรขาดแรงเสริม ขาดขวัญกำลังใจ เกิดความเฉื่อยในการสอน บางแห่งเป็นพื้นที่ห่างไกลกันดาร การคมนาคม ยากลำบากจึงเป็นเหตุให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสถานศึกษาไม่มีเครือข่ายและไม่ได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลทั้งในระดับสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3, 2563) ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งต้องเร่งดำเนินการแก้ไขโดยการนำของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และช่วยส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภายในสถานศึกษาโดยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเขตอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ต่อไป

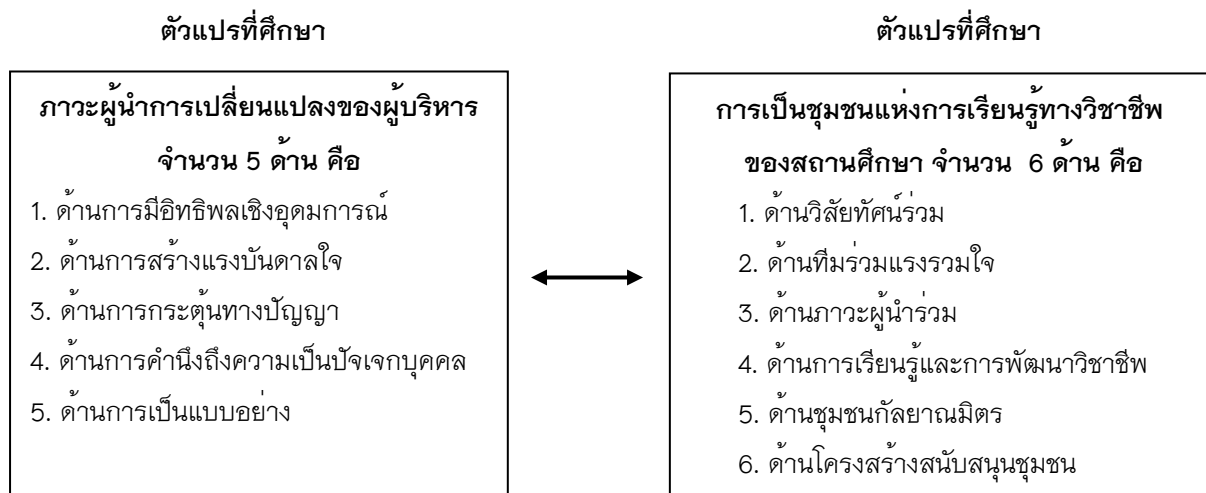
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดดังภาพ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 24 คนและครูผู้สอน จำนวน 349 คน ในสถานศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รวมประชากรทั้งสิ้น 373 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., and Morgan, D.W., 1970, pp. 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 191 คน ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	11	6	80	41
ขนาดกลาง	12	6	165	84
ขนาดใหญ่	0	0	0	0
ขนาดใหญ่พิเศษ	1	1	104	53
รวม	24	13	349	178

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ซึ่งแบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านการสังเคราะห์จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยใช้ข้อคำถามจากสำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) จำนวน 6 ด้านมาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งทฤษฎี เอกสาร ตำราแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงของเนื้อหา (Content validity) ในแบบสอบถาม จากการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูอำนวยการแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) Cronbach (1990, หน้า 202–204) ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่ามีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.84
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และวิเคราะห์หาคุณภาพเรียบร้อยแล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นรายข้อ
2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2553, หน้า 23–24)
3. วิเคราะห์ข้อมูลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนเขตอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2553, หน้า 23–24)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เกียรติสุตา ศรีสุข (2552, หน้า 173)

ผลการศึกษา

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ได้ผลดังนี้

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 2 แสดงแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	n = 191		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.29	0.59	มาก	4
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.51	มาก	1
3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.54	มาก	5
4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.37	0.55	มาก	2
5 ด้านการเป็นแบบอย่าง	4.34	0.58	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.34	0.50	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.50) ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา		n = 191		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.35	0.55	มาก	2
2	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	4.42	0.49	มาก	1
3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.34	0.53	มาก	3
4	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.20	0.50	มาก	4
5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.04	0.63	มาก	5
6	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.02	0.64	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.23	0.48	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.48) ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา (Y)						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _{tot}
X ₁	.60**	.64**	.62**	.59**	.43**	.36**	.62**
X ₂	.76**	.87**	.80**	.67**	.41**	.35**	.73**
X ₃	.81**	.78**	.86**	.73**	.60**	.53**	.83**
X ₄	.74**	.76**	.70**	.57**	.45**	.32**	.68**
X ₅	.87**	.85**	.78**	.70**	.41**	.29**	.74**
X _{tot}	.83**	.86**	.83**	.72**	.51**	.40**	.79**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .79$) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูผู้สอนได้ ให้โอกาสแก่ครูผู้สอนในการแก้ปัญหา เรียนรู้ และให้โอกาสในการทำงาน จะช่วยให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 98-101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ รุ่งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 86-93) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการรวมตัว รวมกลุ่ม ของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กล่าวคือ การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาตนเองและผู้ร่วมกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น ให้เกิดสามารถและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานและพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุมาลี สะโรบล (2562, หน้า 83-85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .79$) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นวลลอบ พลรักษา 2561, หน้า 269–277) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (นริศ ภูอาราม, 2560 หน้า 229–234) ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลต่อการยกระดับผู้เรียน ผู้สอนและการจัดการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาในภาพรวม โดยมีความสำคัญต่อผู้เรียน ในด้านของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความสำคัญต่อผู้สอน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้สอนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การรวมตัวกันของคณะครูผู้สอนจนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้ ผู้สอนไม่โดดเดี่ยว มีโอกาสในการพัฒนางานอย่างรอบด้าน เช่น การพัฒนาหลักสูตรและระเบียบวิธีการสอน นำไปสู่การวิจัยในห้องเรียน และมีความสำคัญต่อชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการได้มีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน นักการศึกษา เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง การได้รับงบประมาณหรือการช่วยเหลือที่เพิ่มขึ้น การส่งเสริมการเป็นผู้นำทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาชั้นสูง การมีแผนการพัฒนาครูในระยะยาว ส่งเสริมการผนึกรวมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในแผนการปฏิรูปการศึกษา การสนับสนุนการประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้สอนเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู การจัดสรรเวลาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Reimers, 2003, หน้า 19–24) ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเป้าหมายร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรม เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างเกียรติภูมิแก่สถาบันวิชาชีพยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (บัญญัติ ลาภบุญ, 2562, หน้า 96–99) ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีส่วนสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับการศึกษาของ นุสรุ คำผัด (2560, หน้า 62–67) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมาลี ละโรบล (2562, หน้า 83–85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงแสน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากขึ้น เนื่องจากเป็นด้านที่มีผลกับครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างด้านการคิดแก้ปัญหา โดยการมองนอกกรอบปัญหา หาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา สร้างแรงจูงใจให้ครู พยายามแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองโดยใช้ประสบการณ์ และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้ครูผู้สอนได้ใช้ความคิดของตนเองอยู่เสมอ

2. จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อำเภอเชียงแสน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้เกิดด้านนี้มากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนองค์การให้มีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือกัน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการปกครองภายในสถานศึกษา ให้สามารถปกครองตนเองได้อย่างอิสระและคล่องตัว อย่างมีขอบเขต และเงื่อนไขที่ยอมรับได้

3. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r = .79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรศึกษา พัฒนา และเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดขึ้นในตนเอง จนสามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนคิดแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ความสำคัญกับการปรับตัว เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่ยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กัมพล ไชยพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท) และ ดร.พันธ์ทิภา สร้างช่าง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันกอง ที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านเนื้อหา และภาษาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ช่วยให้คำแนะนำ แก้ไขให้เสร็จสมบูรณ์และ สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูของอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย จนสามารถเก็บข้อมูลในการทำวิจัยได้ครบตามจำนวน ขอขอบคุณนางลินลดา พลรัฐ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนดอกท่าซันทองสามัคคี และคณะครูที่ได้ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้ จนแล้วเสร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่คอยสนับสนุน และให้กำลังใจจนทำให้การเรียนผ่านพ้นไปด้วยดี ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ผู้มีพระคุณที่ได้ให้ความช่วยเหลือการวิจัย ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ งานวิจัย และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การศึกษาบนฐานโลกาภิวัตน์: กรณีการจัดการศึกษาฮาร์วาร์ด. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564, จาก <http://drdancando.com>.
- เกียรติยศดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ครองช่างพรินติ้ง.
- ทิพวัลย์ ซาลีศรีเรือ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นवलลลอบ พลรักษา. (2561). **โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นริศ ภูอาราม. (2560). **การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นุสรดา คำผัด. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- บัญญัติ ลาภบุญ. (2562). **สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**. (วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี).
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.siamhrm.com/?name=management&file=readnews&max=187>
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563**. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.cr3.go.th/report-performance/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.



สุมาลี สระโบล. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำชาชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610

Reimers, Eleonora. V. (2003). **Teacher professional development: an international review of the literature.** Paris: IIEP's printshop

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา
ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
Ethical Leadership of School Administrators in Doi Santikhiri Education
Development Network Group Under the Office of Chiang Rai Primary
Educational Service Area 3

ธัญรัตน์ จันทร์คำ^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Tanyarat Chankham^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาในโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 88 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.73 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติหาค่าการทดสอบค่าเอฟ (F-test) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ วิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรมและ

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: aomkikaboo2529@gmail.com



ด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างทั้ง 3 ด้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Abstract

The objectives of this research 1. were to study the ethical leadership of educational institution administrators in the Doi Santikhiri Educational Development Network. Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 2. to compare the ethical leadership of educational institution administrators in the Doi Santikhiri Educational Development Network group. Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational background and work experience. The samples used in this research were school administrators and school teachers in the Doi Santikhiri Educational Development Network. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, the number of 88 people was determined according to the tables of Craigie and Morgan. and using a simple random sampling method (Simple Random Sampling). The instrument used in the research was a questionnaire. The analysis result was a concordance index of 1.00 and a confidence value of 0.73 in the whole version. The statistics used in the data analysis were as follows. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Use statistics to find the value of the F-test if the difference is found. statistically significant The method of analyzing the difference of mean by pairs is used. Chef's method.

The results of the research were as follows: 1. Ethical leadership of educational institute administrators in Doi Santikhiri Educational Development Network Group. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, it was found that the overall picture was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was ethical change management. There were opinions at a high level, followed by ethical relationship management. There is a high level of opinion. and ethical management There was a high level of opinion, respectively, which was the lowest mean. 2. Comparison of Ethical Leadership of School Administrators in Doi Santikhiri Educational Development Network Group Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, classified by educational qualifications, it was found that the overall picture was different. when comparing each side There are differences in 2 aspects: ethical management. and ethical relationship management and ethical leadership of school administrators Classified by work experience Both overall and in each aspect, there was no difference in all 3 aspects.

Keywords: Leadership, Ethical Leadership

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาสู่ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบคลุมรอบด้าน ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพเสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 54) และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553) ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทด้านการศึกษาของชาติ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลในแง่ของการสร้างความงาม ซึ่งปรากฏถึงการให้ความหมายของการศึกษาเอาไว้ในมาตรา 4 วรรคแรกว่า “การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” ในการสร้างความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับนี้ คือ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเห็นได้จากการกล่าวถึงการจัดการศึกษาในลักษณะของกระบวนการเรียนการสอน ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เอาไว้อย่างเป็นทางการเป็นระบบเริ่มจากความมุ่งหมายและหลักการแนวทางการจัดการศึกษาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ สาระสำคัญของหลักสูตรและการประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายประการหนึ่งของข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ที่มีเป้าหมาย คือ การให้คนไทยยุคใหม่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 45)

แต่การจัดการศึกษายังไม่สามารถหล่อหลอมเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดีของสังคมได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่สังคมของเรามีการแข่งขันในแทบทุกด้าน ทั้งด้านการค้าเศรษฐกิจ การเมือง ด้านเทคโนโลยี มีการแข่งขันกันระหว่างประเทศในด้านสังคมเยาวชนของเราก็มีการแข่งขันในเรื่องของแฟชั่น โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ การจัดการศึกษาจึงยังไม่สามารถตอบสนองต่อแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทยและการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดหลักสูตรการศึกษาและกระบวนการเรียนการสอนมีลักษณะแยกส่วนจากสังคมและชุมชน อีกทั้งยังมุ่งในด้านพัฒนาวิชาความรู้ด้วยการให้ความสำคัญกับประกาศนียบัตรหรือใบรับรองผลการศึกษามากกว่าการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ฝังงอก เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมขาดการเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส ขาดความกตัญญูรู้คุณในขณะเดียวกันยังขาดการรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ นิยมใช้อารมณ์และความรุนแรงมากกว่าเหตุผลและหันไปนิยมและซึมซับวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์มากขึ้น โดยปราศจากการรู้เท่าทัน ทั้งปัญหาพฤติกรรมทางเพศ ความรุนแรง ยาเสพติดรวมทั้งหันไปให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม เงินตราและค่านิยมต่างชาติ ทำให้ระบบคุณค่าที่ดีของสังคมไทยเสื่อมถอยลงมาก ครูและผู้ใหญ่ในสังคมเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี ชาวสารที่ปรากฏในสื่อมวลชนทุกประเภทเป็นหลักฐานที่ชัดเจนว่าผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชน ซึ่งได้แก่ ครูอาจารย์และผู้ใหญ่ทุกคนในสังคมจำนวนไม่น้อยที่มีปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ประพฤติผิดลู่ลมผู้อื่น แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวกอย่างขาดมนุษยธรรม ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์ ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ลุ่มหลงในอบายมุข ยาเสพติด โสยศาสตร์ กามารมณ์ ฯลฯ แบบอย่างที่ไม่ดีเหล่านี้ นับวันจะทวีจำนวนขึ้น พร้อมกับความเสื่อมโทรมที่เพิ่มระดับสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการศึกษาในปัจจุบัน

ยังขาดมิติทางด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่มาก ซึ่งหากสังคมเราเน้นแต่คนเก่งเราก็ได้คนเก่ง แต่ถ้าหากคนเก่งเหล่านั้นขาดคุณธรรม จริยธรรม เขาก็จะกลายเป็นคนที่เห็นแก่ตัว คิดถึงตัวเองมากกว่าส่วนรวม เพราะโดยปกติแล้วคนเก่งมักจะไม่นอยากรู้คนอื่นเก่งกว่า จึงถือว่าหากเราสอนโดยเน้นให้เด็กเป็นคนเก่ง โดยไม่คำนึงถึงเรื่องคุณธรรมก็จะเป็นการสร้างปัญหาให้กับสังคมดังที่เราเห็นกันอยู่ทุกวันนี้ (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2553, หน้า 7-8)

การศึกษานำจะเป็นทางออกที่ดีต่อปัญหาดังกล่าว และผู้นำสถานศึกษานำจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียนและบุคคลอื่นในสังคม สอดคล้องกับคำกล่าวของ Thomas Sergiovanni (Sergiovanni, 1992) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เป็นพันธสัญญาร่วมกันของทุกคน โดยพันธสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญในโรงเรียนและสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินว่าพฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิกผิดถูก เหมาะสมหรือไม่ในเชิงจริยธรรม ผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญยิ่ง ไม่เพียงแต่จัดทำข้อพันธสัญญาของโรงเรียน แต่ต้องให้การสนับสนุนอย่างแข็งขันและให้มีผลนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจังและเมื่อมีผู้ฝ่าฝืนต่อพันธสัญญาดังกล่าว ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฉียบขาดต่อผู้นั้นนักการศึกษาทั้งหลายจึงเห็นพ้องต้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม (moral leadership begins with moral leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่รอบรู้ด้านคุณธรรมหรือสอนคนด้วยคำพูดเท่านั้น แต่สำคัญที่สุดคือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2559, หน้า 57)

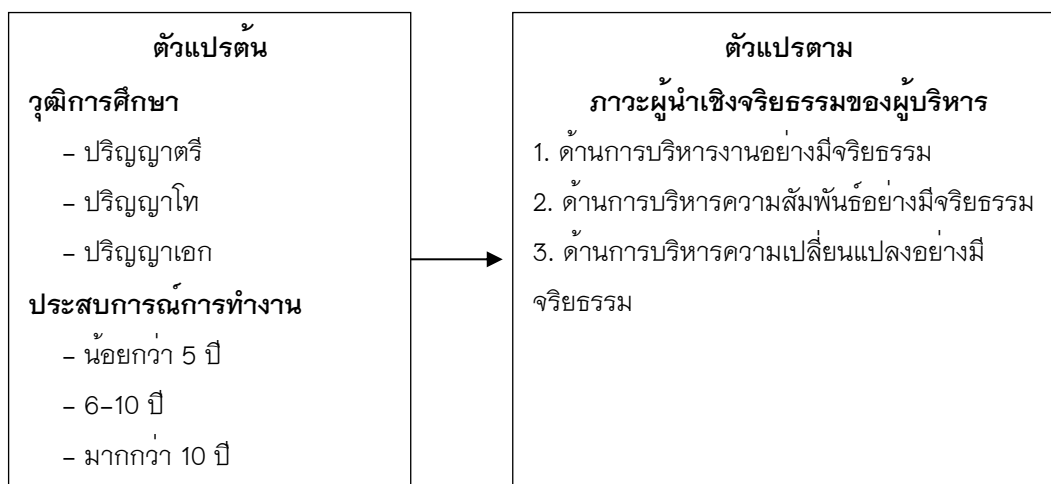
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมเนื่องมาจากความขาดแคลนภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมได้แผ่ขยายไปในทุกส่วนของสังคมมนุษย์ในวิกฤตของโลกโลกาภิวัตน์และแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนและต่อเนื่องจากพฤติกรรมที่ไร้จริยธรรมในทุกระดับของสังคมโลก ทุกคนได้รับผลกระทบจากวิกฤตของโลกาภิวัตน์ทั้งในระดับครอบครัวหรือแม้กระทั่งผู้ที่มิอำนาจทั่วโลก กล่าวได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่ยากอย่างยิ่งที่จะค้นพบผู้ที่มีคุณธรรม ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จของคุณภาพภายในองค์กร องค์กรต้องการวัฒนธรรมของคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง คุณธรรม จริยธรรมที่ดีควรมีกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพที่ยั่งยืนในระยะยาว ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร (วนิดา หนูราช, 2553, หน้า 50-51)

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาและสามารถนำความรู้และวิธีการที่ได้รับไปดำเนินการขยายผลให้กับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรม จริยธรรมจนไม่เป็นที่ยอมรับและขาดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสามัคคีและความปรองดอง ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานจะส่งผลต่อสถานศึกษาจนได้รับความเสียหายไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติศิริผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติศิริ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติศิริ โดยงานวิจัยนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม 2) ด้านการบริหารความสัมพันธภาพอย่างมีจริยธรรม และ 3) ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ใช้ประชากรทั้งหมด 8 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสถานศึกษาในโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 80 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 88 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยสะเก็ดศรีสัปดาห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน การบริหารงานอย่างมีจริยธรรมด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรมและด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง อย่างมีจริยธรรมซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95)

ผู้วิจัยทำการวิจัยและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความ สอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดย หาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.73 จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยสะเก็ดศรีสัปดาห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 6 แห่ง โดยส่ง แบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหาร จำนวน 8 ฉบับ ได้รับคืน 8 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และส่งแบบสอบถาม ครูผู้สอนทางไปรษณีย์ จำนวน 80 ฉบับ ได้รับคืน 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 88 ฉบับ

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองภายในเวลา 2 เดือน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method) (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2560, หน้า 65)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.0

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 88)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม	4.19	0.61	มาก	3
2	ด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม	4.29	0.56	มาก	2
3	ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม	4.38	0.50	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.29	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีอุดมการณ์แรงบันดาลใจความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาคุณภาพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้ในการพัฒนางานงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องมีแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีการบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจนและสามารถกำหนดกรอบงานให้ครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จต่อสังคมและประเทศชาติบนพื้นฐานของความถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีภาพความสำเร็จในอนาคตสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาและกระจายวิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่นเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเคารพกฎกติกาคุณค่าของสังคมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีความพอเพียงมีความเป็นประชาธิปไตยกล้าคิดและตัดสินใจบนหลักคุณธรรมจริยธรรมและยอมรับผลที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารคนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เมตตากรุณา มุทิตาอุเบกขาหลักสังคหวัตถุ 4 ทานปิยวาจา อตถจริยาสมานัตตทาและความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีความยึดมั่นในหลักการแห่งคุณธรรมและจริยธรรมศรัทธาในการทำความดีความถูกต้องมีความเชื่อเพื่อแผ่ช่วยเหลือไม่เบียดผู้อื่นและมีจิตสาธารณะมีน้ำใจรับใช้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความกล้าหาญทางจริยธรรมพิทักษ์ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมและความยุติธรรมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและความสำเร็จของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความฉับไวทันสมัยคล่องตัวสามารถคาดการณ์และมีความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตของสถานศึกษาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและสถานศึกษาเป็นหลัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเท่าทันกับสภาวการณ์ของการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารความคิดเห็นของตนเองกับบุคคล

อื่นทั้งในและนอกองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารที่หลากหลายด้วยความเป็นกัลยาณมิตรทั้งต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความตระหนักและรับผิดชอบในการสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รู้เป้าหมายที่ชัดเจนเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและร่วมแปรเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงเพื่อการพัฒนาสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรมและด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักจริยธรรมในการบริหารงานการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุมีผลความชอบธรรมความเป็นกัลยาณมิตรคุณธรรมจริยธรรมความจริงความดีความสุจริตระเบียบปฏิบัติความซื่อสัตย์ความโปร่งใสโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีต่อกันในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกมลทิพย์ทองกำแหง (2554) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีอุดมการณ์แรงบันดาลใจความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบต่อพัฒนาคุณภาพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษามีการใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้ในการพัฒนางานงานที่รับผิดชอบต่อต่อเมื่อมีแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและผู้บริหารมีการบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจนและสามารถกำหนดกรอบงานให้ครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบต่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จต่อสังคมและประเทศชาติบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึง อนุวัชชพละ (สุจริต) คือคุณธรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตประพฤติดีประพฤติชอบด้วยการกระทำด้วยวาจาและด้วยความคิดนักรับการยกย่องนับถือและศรัทธาต้องตั้งมั่นอยู่ในศีลในธรรมไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทั้งปวงการมีอนุวัชชพละจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตของนัก

บริหารผู้ประพฤติธรรมดำรงมั่นในความสุขรียอ้อมเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้นำที่ดีคนอื่น ๆ ในองค์กร ย่อมมีกำลังใจและคนซื่อไม่กล้าทำชั่วโดยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตด้วยการหลีกเลี่ยงจาก “อบายมุข” ที่เป็นรูรั่วของชีวิตอันเป็นสาเหตุทำให้จำเป็นต้องทุจริตคอร์รัปชันและถนอมตัวไว้อย่าให้มีประวัติต่างพร้อยด้วยการนำ ตนให้พ้นจากอบายมุข (พระเมธีธรรมาภรณ์, 2546)

1.2 ด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารมีการเคารพกฎกติกาคุณค่าของสังคมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีความพอเพียงมีความเป็นประชาธิปไตย กล้าคิดและตัดสินใจบนหลักคุณธรรมจริยธรรมและยอมรับผลที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมผู้บริหารมีการใช้ หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารคนโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาหลักสังคหวัตถุ 4 ทาน ปิยวาจา อุตถจริยาสมานัตตาและความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและผู้บริหาร มีความยึดมั่นในหลักการแห่งคุณธรรมและจริยธรรมศรัทธาในการทำความดีความถูกต้องมีความเชื่อเพื่อเพื่อแผ่ ช่วยเหลือไม่เบียดผู้อื่นและมีจิตสาธารณะมีน้ำใจรับใช้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพระเมธีธรรมาภรณ์ (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ ประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 คือเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการ แข่งขันและยึดหลักสามัคคีปรองดองเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดหลักคำสอนทางพุทธ ศาสนาที่ว่าผู้บริหารต้องสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของ องค์กรโดยนักบริหารต้องมีพรหมวิหารธรรมคือธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 เมตตา หมายถึง ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ประการที่ 2 กรุณา หมายถึง ความสงสารเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้น ทุกข์เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม ประการที่ 3 มุทิตา หมายถึง ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขมี ความเจริญก้าวหน้านักบริหารที่มีมุทิตาต้องสนับสนุนส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าไม่กีดกันหรือมีจิตริษยากลัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะขึ้นมาทาบรัศมี ประการที่ 4 อุเบกขา หมายถึง การวางเฉยการมีใจเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่งนั่นคือมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษนัก บริหารต้องมีอุเบกขาด้วยปัญญาคือต้องรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคนเมื่อเขาทำหน้าที่อย่างแข็งขันต้องมองดูเขาเฉย ๆ แต่เมื่อถึงคราวบำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างถ้วนหน้า

1.3 ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารมีความฉับไวทันสมัยคล่องตัวสามารถคาดการณ์และมีความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพที่ ควรเป็นในอนาคตของสถานศึกษาและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและ สถานศึกษาเป็นหลักผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจรู้เท่าทันกับ สภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาและผู้บริหารเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารความ คิดเห็นของตนเองกับบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารที่หลากหลายด้วยความเป็น กัลยาณมิตรทั้งต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับประชุม โภธิกุล (2550) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมิติการบริหารความเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม การวิเคราะห์วิพากษ์วิจารณ์ การเปลี่ยนแปลงการศึกษาไม่เรียนรู้การสะท้อนความคิด การสื่อสารการชักชวนการตัดสินใจเปิดใจกว้างทราบข้อจำกัดมีเหตุผลคิดสร้างสรรค์เป็นผู้นำการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่เรียนรู้ วิทยาการใหม่เพื่อการพัฒนา

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ข้อ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงอาจมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมองเห็นว่าต้องให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าครูผู้สอน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ก็ยังทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลโดยและจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสุวรรณนา มีเดช (2556) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ เปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับการศึกษาของบุคลากรจากการศึกษาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ข้อ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อครูทุกคนในสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรมถึงความชอบธรรมแบบเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์การทำงานของครูเพราะถือว่า ครูทุกคนล้วนมีความรู้แต่ละคนมีความถนัดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของครูและให้เกิดริตครูเสมอเหมือนกัน จึงทำให้ไม่มีปัญหาของความเหลื่อมล้ำระหว่างครูใหม่ที่ยังมีประสบการณ์และครูที่มีประสบการณ์ด้านงานสอนมาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับสลิลทิพย์ ชูชาติ (2556) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรมผู้บริหารควรมีภาพความสำเร็จในอนาคตที่สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาและกระจายวิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่นเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

1.2 ด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรมผู้บริหารควรมีความกล้าหาญทางจริยธรรมพิทักษ์ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมและความยุติธรรมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและความสำเร็จของสถานศึกษา

1.3 ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรมผู้บริหารควรมีความตระหนักและรับผิดชอบในการสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รู้เป้าหมายที่ชัดเจนเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและร่วม แปรเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงเพื่อการพัฒนาสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

2.2 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2.3 ควรมีการศึกษาดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน เพื่อนำไปสู่กระบวนการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสมนึก จันทร์แดง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลเชียงราย และนายบรรหาญ ปันทะนัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกลาง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*.

คุษภินิพนธ์ ค.ต., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี:

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ประชุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหาร

การศึกษาระทรวงศึกษาธิการ.

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2553). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ สังคม*

และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์.

พระเมธีธรรมภรณ์. (2546). *รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและอาชีพของคนไทยสมัยก่อนกับสภาพปัจจุบัน*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนิดา หนูราช. (2553). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. *วารสารข้าราชการ*. 55(1), 44-52.



- สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). **พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชรเขต 2**. วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2559). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บุคฉิ่ง.
- สุวรรณนา มีเดช. (2556). **การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Likert, R. (1967). **“The Method of Constructing and Attitude Scale”**. New York: Wiley and Son.
- Sergiovanni, T. J. (1992). **Moral leadership Getting to the health of school improvement**. San Francisco: Jossey–Bas publisher.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ
การศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
The Creative Leadership Studies Of School Administrators In The Mae Na Wang
Subdistrict Educational Quality Development Center Under The Chiangmai
Primary Educational Service Office Area 3

นงศ์นุช จันทรสัย^{1*} และ วัชระ จตุพร²
Nongnut Jansai^{1*} and Watchara Chatuphon²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งยังรับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางโรงเรียน 2.2) ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม 2.3) ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ตรงจุด 2.4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับบุคลากรในการร่วมมือกันทำงาน 2.5) ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจต่อบุคลากรในโรงเรียน รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารโรงเรียน

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 : 63170232@up.ac.th

Abstract

The self-study of this research on the creative leadership of school administrators in Mae Na Wang Subdistrict Educational Quality Development Center under Chiang Mai Primary Educational Service Area office 3 has the following objectives and to study the guidelines for developing creative leadership of school administrators in the Mae Na Wang Subdistrict Educational Quality Development Center under Chiang Mai Primary Educational Service Area office 3. The sample group used in this research consisted of 129 school administrators and teachers. The sample group was selected according to Craigie and Morgan's table. The specific tool used for data collection was a questionnaire of 5 levels estimation scales. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation.

The results of the research were as follows 1) The creative leadership of school administrators in the Mae Na Wang Subdistrict Educational Quality Development Center under Chiang Mai Primary Educational Service Area office 3 found that the overall level was at a high level. In terms of aspects, the highest mean was trust, followed by flexibility and vision, while the lowest mean was problem-solving. 2) Guidelines on the Creative thinking of school administrators in the Mae Na Wang Subdistrict Educational Quality Development Center under Chiang Mai Primary Educational Service Area office 3. 2.1) In terms of having a vision, administrators should be good listeners and listen to people's opinions. And listen to the problems that arise within the school as well as listen to the reflections from outside images such as the community, parents and other agencies who that interest in the school 2.3) In problem solving, executives must have knowledge and experience in solving various problems at the right point. 2.4) Working as a team of executives with inspiration. Reinforcing motivation for personnel to cooperate in work. 2.5) As for trust, administrators need to trust and trust in school personnel who feel willing or agree to act on the suggestions of their subordinates command.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก จากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 ทำให้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่กำลังคนกึ่งฝีมือ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 5) นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการผลิตและการสื่อสาร โดยเฉพาะเรื่องคอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุและอื่น ๆ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดการผลิตที่สนองต่อระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่เพิ่มมากขึ้น (วิทยากร เชียงกูล, 2559, หน้า 64) อีกทั้งการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการอนุรักษ์อัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเดิมเต็มเต็มวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี

รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้นำ จึงหมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการพัฒนา มีศิลปะ บุคลิกภาพ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ส่วนความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารทุกคนควรเป็นผู้นำ และมีภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศิริ วัฒน (2545 อ้างอิงใน ธนัญญา ประจงใจ, 2557, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม ที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โนม์นาวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานประสิทธิผลของสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางลำโรง, 2559 หน้า 4) อีกทั้ง รุ่งนภา มหาเกตุ (2553, หน้า 14) อ้างอิงใน เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์, 2562, หน้า 20) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำที่ดีมีความสามารถสั่งใจในการทำให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เป็นผู้ประสานที่ดีและมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสะท้อนจุดหมายที่มีร่วมกันของหน่วยงานอันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จากผลการวิจัยด้านการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา คือ การสร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านวิธีการและเป้าหมาย (ธีระ รุญเจริญ 2550 อ้างอิงใน ศุภิตา ธรรมสุทธิวัฒน์, 2562, หน้า 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อสถานศึกษา เมื่อก้าวถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถานศึกษาแต่ละแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การบุกเบิกความรู้ใหม่ ก็จะต้องอาศัยปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ คือ บทบาทภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) เป็นความสามารถที่จำเป็นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการที่แหวกแนวใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์ อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555,

หน้า 31) สอดคล้องกับ โพซุรย์ ลินลาร์ตัน (2554, หน้า 75-76) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์ (create) และผลิต (produce) สิ่งใหม่ ๆ พร้อมกันไป และผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ มีความจำเป็นและควรพัฒนาต่อไปด้วยการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหา และพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ “สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี” ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดที่อยู่ในพื้นที่ 5 อำเภอ คือ อำเภอฝาง อำเภอแม่อาย อำเภอไชยปราการ อำเภอเชียงดาว อำเภอเวียงแหง มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดจำนวน 154 โรงเรียน และในอำเภอแม่อายมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 36 โรงเรียน ทั้งนี้ โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยโรงเรียน 8 โรงเรียน เป็นกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่เป็นลักษณะพหุวัฒนธรรม นักเรียนส่วนใหญ่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ความแตกต่างทางวัฒนธรรม จึงก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่ม ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นยังไม่ได้รับการแก้ไข และยังไม่มีการนำเสนอแนวคิด วิธีการแก้ไขให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างแท้จริง เนื่องจากทุกโรงเรียนในพื้นที่นี้ยังจัดการศึกษา และใช้หลักสูตรของส่วนกลางซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ (กรีชาพล ก่องหล้า, 2560, หน้า 2) การจัดการศึกษายังคงมีอุปสรรคในเรื่องของการบริหารจัดการ รูปแบบการบริหาร ความยืดหยุ่นในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานการจัดการศึกษาของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, หน้า 2) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จะต้องแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนและผู้อื่น ที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ อีกทั้ง กาญจนา ศิลา (2556 อ้างอิงใน เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562, หน้า 40) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่น ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจการบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

จากความสำคัญและปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการแก้ไขปัญหา นำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการนำเสนอแนวคิด เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาเพื่อที่แต่ละโรงเรียนจะได้นำเอาวิธีการเหล่านี้ไปใช้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มี ความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจ

หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ

1. Couto and Eken (2002)
2. Sousa (2003)
3. Linda Hammersley – Fletcher and Lynne Croft (2004)
4. Parker and Begnaud (2004)
5. Bennis (2007)
6. Jeanette P. Parker (2004)
7. Guntern (2004)
8. Ross (2007)
9. Powell (2008)
10. ธีัญญามาส โสจนานนท์ (2557)
11. Ash & Prsall (1999)
12. กาญจนา ศิลา (2556)
13. เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562)
14. ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561)
15. ทวีภรณ์ วรชิน (2559)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การแก้ปัญหา
4. การทำงานเป็นทีม
5. การไว้วางใจ

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่่นาวาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 121 คน รวม 129 คน ของโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ใน 5 องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การแก้ปัญหา 4) การทำงานเป็นทีม 5) การไว้วางใจ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ Likert (1967)

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ มีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด ตามกรอบแนวคิด ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การแก้ปัญหา 4) การทำงานเป็นทีม 5) การไว้วางใจ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดในโรงเรียนทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1.1 การมีวิสัยทัศน์ 1.2 การมีความยืดหยุ่น 1.3 การแก้ปัญหา 1.4 การทำงานเป็นทีม 1.5 การไว้วางใจ

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรับข้อเสนอแนะและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบ

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประเมินคุณภาพเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67–1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ (ค่า IOC ของแบบสอบถามค่าเท่ากับ 0.93)

6. นำแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนใน ศูนย์ท่าตอน 2 ตำบลท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ไม่ใช่แหล่งข้อมูล จำนวน 30 คน นำไปหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91

7. แก้อีกครั้งแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่่นาวาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัด เชียงใหม่ เพื่อขอความร่วมมือและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากประชากร 129 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษตำบลแม่่นาวาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์ พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ โดยความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งยังรับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางโรงเรียน 2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม 2.3 ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องมีความรู้และ ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ตรงจุด 2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับ บุคลากรในการร่วมมือกันทำงาน 2.5 ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจต่อบุคลากรในโรงเรียน รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

**ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบล
แม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม
ศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใน
ภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (N = 129)			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับที่
1. การมีวิสัยทัศน์	3.96	0.35	มาก	3
2. การมีความยืดหยุ่น	3.98	0.40	มาก	2
3. การแก้ปัญหา	3.87	0.45	มาก	5
4. การทำงานเป็นทีม	3.94	0.44	มาก	4
5. การไว้วางใจ	3.99	0.34	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.95	0.30	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมี
วิสัยทัศน์ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ
การศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา
คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมี
วิสัยทัศน์

ที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และรับฟังปัญหาที่ เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	39	30.23
2	ผู้บริหารควรรับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และ หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางโรงเรียน	32	24.80
3	ผู้บริหารควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	24	18.61

ที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
4	ผู้บริหารควรมีกระบวนการบริหารแบบส่วนรวม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	20	15.50
5	ผู้บริหารควรพร้อมปรับเปลี่ยนเรียนรู้และเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เพื่อจะมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคต	14	10.86

ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือผู้บริหารควรจะเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งยังรับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางโรงเรียน โดยยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีกระบวนการบริหารแบบส่วนรวม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และพร้อมปรับเปลี่ยนเรียนรู้และเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เพื่อจะมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคต

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น

ที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	53	41.09
2	ผู้บริหารมีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย	41	31.78
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในโรงเรียนตามความสามารถ และความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละด้าน	35	27.13

ด้านการมีความยืดหยุ่น มีแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในโรงเรียนตามความสามารถและความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละด้าน

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการแก้ปัญหา

ที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ผู้บริหารต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ตรงจุด	66	51.16
2	ผู้บริหารต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	38	29.46
3	ผู้บริหารสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาสร้างความรำคาญ ความยุ่งยาก ความสับสน และวิตกกังวลให้แก่คณะครูได้อย่างเหมาะสม	25	19.38

ด้านการแก้ปัญหา มีแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือผู้บริหารต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ตรงจุด ซึ่งมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา และสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาสร้างความรำคาญ ความยุ่งยาก ความสับสน และวิตกกังวลให้แก่คณะครูได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับบุคลากรในการร่วมมือกันทำงาน	45	34.88
2	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม	37	28.69
3	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และร่วมมือกันให้มากขึ้น	24	18.60
4	ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของแต่ละทีมงาน	23	17.83

ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับบุคลากรในการร่วมมือกันทำงาน โดยเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และร่วมมือกันให้มากขึ้น และคอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของแต่ละทีมงาน

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการไว้วางใจ

ที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจต่อบุคลากรในโรงเรียน	58	44.96
2	ผู้บริหารต้องรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	44	34.11
3	ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยหลักความยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	15	11.63
4	ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมให้คำแนะนำที่เหมาะสม	12	9.30

ด้านการไว้วางใจ มีแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือผู้บริหารต้องมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจต่อบุคลากรในโรงเรียน รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการบริหารงานด้วยหลักความยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมให้คำแนะนำที่เหมาะสม

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านการไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาในองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้นำจึงหมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการพัฒนา มีศิลปะ บุคลิกภาพ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ส่วนความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารทุกคนควรเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับสัพทพงศ์ตรี วิวัฒน์ (2545 อ้างอิงใน ธนัญญา ประจงใจ, 2557, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม ที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา สถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559 หน้า 4) อีกทั้ง รุ่งนภา มหาเกตุ (2553, หน้า 14 อ้างอิงใน เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562, หน้า 20) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำที่ดีมีความสามารถสั่งใจในการทำให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เป็นผู้ประสานที่ดีและมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสะท้อนจุดหมายที่มีร่วมกันของหน่วยงานอันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จากผลการวิจัยด้านการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา คือ การสร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านวิธีการและเป้าหมาย จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านการไว้วางใจ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ นิลพัทรนันท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ชำนอก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นด้านจินตนาการและด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ เมื่อ เปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่าง กัน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ด้านการไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารได้ หลากหลาย และมีการถ่ายทอดความรู้ไปยังสมาชิกในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ทั้งผู้บริหารและ บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงซึ่งแหล่งข้อมูลได้ด้วยตนเอง จึงทำให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นเรื่อง สำคัญและเกิดเป็นความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556, หน้า 46) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ด้านการแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้ คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารควรมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่าน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถส่งเสริม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างไม่มีปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ชำนอก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการ มีความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้วางใจ มีผู้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของคน อื่น และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มี

การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ตรงจุด ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับบุคลากรในการร่วมมือกันทำงาน ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจต่อบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, หน้า 90-92) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ควรรับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหา และนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผน ดำเนินการตามลำดับ สื่อสาร สั่งการ ตรวจสอบ ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้ครบครัน รับฟังปัญหาต่าง ๆ และให้คำแนะนำที่เหมาะสม เพื่อที่เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาทักษะและกระบวนการด้านการแก้ปัญหาของภาวะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย และเหมาะสมต่อสถานการณ์นั้น ๆ ตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษาศึกษาวิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายปิยะ เกาส่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 12 (บ้านเอก) ที่ได้กรุณาเป็น ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก๊ส และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง อำเภอแม่ฮาด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาใน ครั้งนี้ มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศิลา. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรี.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กริชาพล กองหล้า. (2560). การจัดการการศึกษาโรงเรียนพหุวัฒนธรรมของโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาตำบลแม่नावางอำเภอแม่ฮาดจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง, กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ธันณฎา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความ คิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). การจัดการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯธุรกิจ: ปฏิรูปประเทศไทย.
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้า ด้วยตัวเอง, กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง, กศ.ม., มหาวิทยาลัย พะเยา, พะเยา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: พริกหวาน
กราฟฟิค.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
ปทุมธานี.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Ethical leadership of school administrators Under the Chiang Rai

Educational Service Area Office 2

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Nopparat Issaranarongpan^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 1,600 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซ์และมอร์แกน ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

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 e-mail: 63170243@up.ac.th

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study were specify follow by the below 1) for study the level of ethical leader ship of school administrators under Chiang Rai Educational Service Area officer 2 2) for compare the level of ethical leader ship of school administrators under the Chiang Rai Educational Service Area Officer 2 classify by educational background and size of school. The sample group was 1,600 teachers in educational institutions under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 by use random sampling method (Stratified Sampling) there are 310 sample The tool for this research is questionnaire divided in 5 level scale, 6 side total 34 statistics that used for data analysis are average percentage, standard deviation, t-test independent, F-Test One-way ANOVA and Scheffe' method

The result of research show that 1) Ethical leader ship of school administrators under the Chiang rai Education Service Area Officer 2, Overall image in term of every aspect is Good Consider in any aspect find that Maximum average are responsibility, honest, trust, fair respectively and Minimum average is respect 2) The results of the analysis of research results Compare the opinions of school administrators on ethical leadership. Under the staff of Chiang Rai Educational Service Area 2, classified by educational qualifications, it was found that they differed statistically in each aspect .05 except for honesty, there was no statistically significant difference .05 3) The results of the research analysis Comparison of opinions about the ethical leadership boat of school administrators under the Chiang Rai Educational Service Area 2 officers classified by school size. There were opinions about ethical leadership boats. Of the school administrators under the staff of Chiang Rai Educational Service Area 2, there was a statistically significant difference at .05.

Keywords: Ethical leadership, Administrator

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 บททั่วไปได้กำหนดความมุ่งหมายการจัดการศึกษาในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ด้วยเช่นกัน โดยกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในช่วงทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552-2561 ไว้ในหลักข้อที่ 1 ว่าพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2550)

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมาก ในฐานะผู้นำของหน่วยงานที่สามารถกระตุ้น ชักจูงหรือชี้้นำให้สมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกว่า กุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการของบุคคลที่

สามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และมีความเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมประจำใจในการบริหารจัดการมีความรับผิดชอบ เข้าใจความเป็นคนของผู้ร่วมงาน แต่ปัจจุบันยังพบข้อถกเถียงกันในสังคมอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (Ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (Competent) ทำให้มีเสียงสะท้อนจากสังคมที่ต้องการผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือทั้งเก่งและดี (สิวลี ศิริไล, 2550) ทำให้เกิดเป็นคำถามของสังคมมากมาย ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง ผู้นำที่รอบรู้ในเชิงการบริหาร โดยมักจะละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญ ถ้าผู้บริหารทุกระดับมีภาวะผู้นำไม่เพียงพอต่อสถานการณ์ไม่ไวต่อปัญหาในการบริหารงาน ปรากฏการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อให้ หน่วยงานองค์กรและบุคลากรในองค์กรเกิดความอึดอัดใจ ไม่สบายใจ อาจพบปัญหาในการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน กลายเป็นความขัดแย้ง ลูกกลมหรือรุนแรงต่อไปอาจถึงขั้นมีการร้องเรียน ฟ้องร้องจากการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนั้นภาวะผู้นำจริยธรรมจึงมีความสำคัญกับการเป็นผู้บริหาร (ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559)

ปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) สูงแต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient: MQ) และขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กรนั้น ผู้บริหารที่ไม่โปร่งใสในการทำงาน อาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกร้องความเป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นั้นได้ (ชัยเสฏฐพรหมศรี, 2549) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครุย์เอมรักและศรัทธา ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนนอกสถานศึกษาผู้บริหารคือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือนั้น ความศรัทธาก็จะเสื่อมลงไป เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาหมดความศรัทธาแล้วก็ไม่เกิดความร่วมมือในการทำงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ก็อาจจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์, ไชยชมภู, 2557)

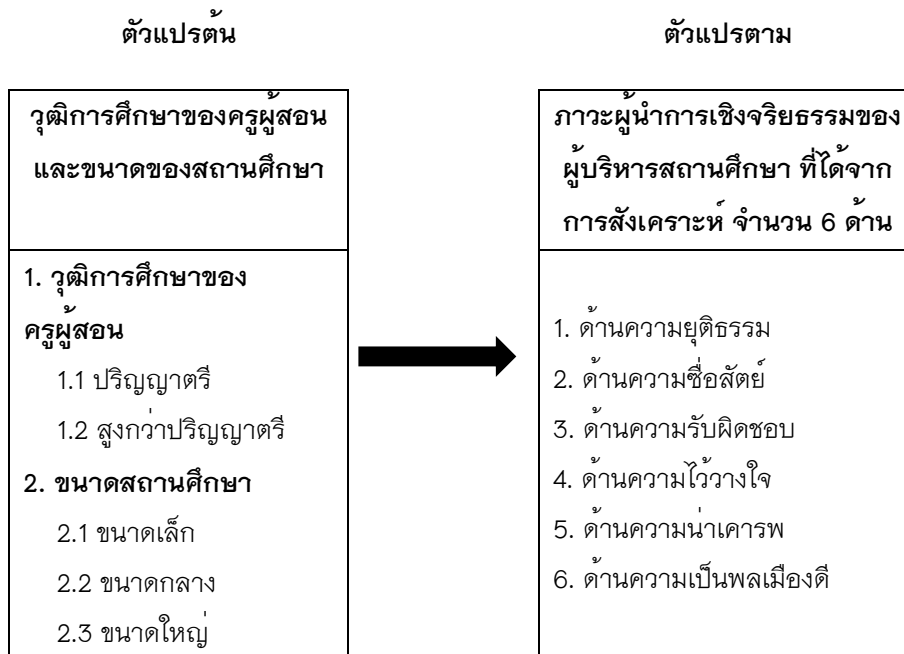
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในการเข้าร่วมงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปี พ.ศ. 2563 นั้น พบว่า ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้ภาพรวมคะแนนเท่ากับร้อยละ 88 คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ A ลำดับที่ 76 เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่าตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.76 ซึ่งอยู่ในอันดับที่ต่ำสุด เป็นจุดที่ต้องพัฒนา

ดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรับราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในให้กับหน่วยงานทางการศึกษา ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไปในภายภาคหน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,600 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 34 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อนำข้อมูลมากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาดัชนีความสอดคล้อง กำหนด IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.968

4. นำแบบเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วย Google form จำนวน 310 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาจำนวน 310 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากกว่า โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 260 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 และผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามอยู่สถานศึกษาขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 310		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.34	0.55	มาก	4
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.39	0.55	มาก	3
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.41	0.57	มาก	2
4. ด้านความไว้วางใจ	4.39	0.67	มาก	3
5. ด้านความน่าเคารพ	4.33	0.64	มาก	5
6. ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี	4.42	0.56	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.38	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านความซื่อสัตย์และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.34$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 260)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.30	0.57	4.54	0.39	-3.69*	0.00
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.37	0.55	4.51	0.57	-1.63	0.10
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.58	4.57	0.53	-2.18*	0.03
4. ด้านความไว้วางใจ	4.36	0.68	4.57	0.56	-2.10*	0.03
5. ด้านความน่าเคารพ	4.29	0.65	4.55	0.55	-2.65*	0.01
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.38	0.56	4.59	0.52	-2.36*	0.02
เฉลี่ยรวม	4.35	0.54	4.56	0.49	-2.55*	0.01

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ และด้านความเป็นพลเมืองที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.031	2	2.016	6.880*	.001
	ภายในกลุ่ม	89.930	307	.293		
	รวม	93.961	309			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	3.105	2	1.553	5.226*	.006
	ภายในกลุ่ม	91.215	307	.297		
	รวม	94.320	309			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.116	2	3.058	9.857*	.000
	ภายในกลุ่ม	95.242	307	.310		
	รวม	101.357	309			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.821	2	2.911	6.790*	.001
	ภายในกลุ่ม	131.594	307	.429		
	รวม	137.415	309			
5. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	11.433	2	5.717	14.996*	.000
	ภายในกลุ่ม	117.037	307	.381		
	รวม	128.470	309			

6. ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	11.604	2	5.802	20.912*	.000
	ภายในกลุ่ม	85.175	307	.277		
	รวม	96.779	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.551	2	3.275	12.272*	.000
	ภายในกลุ่ม	81.938	307	.267		
	รวม	88.488	309			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านความยุติธรรม	\bar{X}	4.46	4.40	4.19
	ขนาดเล็ก	4.46	-	0.27*
	ขนาดกลาง	4.40	-	0.21*
	ขนาดใหญ่	4.19	-	-
2. ความซื่อสัตย์	\bar{X}	4.52	4.43	4.27
	ขนาดเล็ก	4.52	-	0.25*
	ขนาดกลาง	4.43	-	0.16
	ขนาดใหญ่	4.27	-	-
3. ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	4.58	4.47	4.23
	ขนาดเล็ก	4.58	-	0.35 *
	ขนาดกลาง	4.47	-	0.24*
	ขนาดใหญ่	4.23	-	-
4. ด้านความไว้วางใจ	\bar{X}	4.56	4.44	4.22
	ขนาดเล็ก	4.56	-	0.34*
	ขนาดกลาง	4.44	-	0.22*
	ขนาดใหญ่	4.22	-	-
5. ด้านความน่าเคารพ	\bar{X}	4.58	4.39	4.10
	ขนาดเล็ก	4.58	-	0.48*
	ขนาดกลาง	4.39	-	0.29*
	ขนาดใหญ่	4.10	-	-
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี	\bar{X}	4.70	4.44	4.20
	ขนาดเล็ก	4.70	-	0.50*
	ขนาดกลาง	4.44	-	0.24*
	ขนาดใหญ่	4.20	-	-

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความแตกต่าง 1 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความไว้วางใจ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความน่าเคารพ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาในสถานศึกษาทุกขนาด มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปราย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 6 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความน่าเคารพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากในฐานะผู้นำของหน่วยงานทางการศึกษา ที่สามารถส่งผลกระทบ ชักจูงหรือชี้แนะให้ครู บุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ด้วยคุณลักษณะผู้นำที่มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีความไว้วางใจ และมีความเป็นพลเมืองที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ชีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยแบ่งการศึกษาเป็น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัด อุทัยธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รณชัย ปิณใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมโดยการปฏิบัติต่อ ผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ ธิษา ทองสุข (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรมและสภาพปัจจุบัน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเนาวรัตน์ รอดเทียน (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ปันณวัฒน์ สนั่นเล็ก (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษาได้ สอดคล้องกับเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ สุทัต จันทะสินธุ์ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับความสำคัญและจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีอยู่ 23 องค์ประกอบซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 10 ลำดับแรกประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับปันณวัฒน์ สนั่นเล็ก (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดทิ้ง พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางาน ไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบในงานนั้น ๆ โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้าน ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีการสร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึก องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และติดตามผล การปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานของผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการทำงานร่วมกัน สำหรับมีประสิทธิภาพ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นได้ จริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้องและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความจริงใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจและสามารถพึ่งพาอาศัยได้ สอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และคำพร กองเตย (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ

1.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความน่าเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ น่าเคารพ และมีความเกรงใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น และคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ เป็นผู้มีอารมณ์อ่อนโยน ใจดี และน่าเคารพนับถือ โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความน่าเคารพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นหลัก และสอดคล้องกับ อธิภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยแบ่งการศึกษาเป็น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเคารพนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.6 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ชุมชน หน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่ตกลง ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัฐยา สียะวงษ์ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 25 โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ และด้านความเป็นพลเมืองที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน และให้ความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรม โดยการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมตรงไปตรงมา โดยไม่ได้คำนึงถึงระดับของการศึกษาคณะครู อาจเนื่องด้วยครูที่คนล้วนมีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีความถนัดในตนเองไม่เหมือนกัน แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุกระดับการศึกษา ทุกสาขาวิชา มีความเป็นธรรมชาติในวิชาที่เหมือนกัน เก่งและดีเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน เมื่อทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายค่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงรายเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน อาจมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2” ฉบับนี้ สำเร็จด้วยดีอย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.น้ำฝน กันมา ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกขอบคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งได้แก่ ผศ.ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุทนต์ จันทร์สินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และนายสุวิทย์ บั้งเงิน ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่อนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จ ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัชวาล แก้วกระจ่าง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการ จังหวัดลพบุรี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพฯ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนวิถิการพิมพ์.
- ชุติมา รักษาบางแหลม. (2559). วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประเด็นปัญหาจริยธรรมใน การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชโองการ สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, บัตตานี.
- ณัฐยา สียะวงษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ พฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.**
- ปัทมวัฒน์ สมนเล็ก. (2563). **คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพมหานคร.**
- เพ็ญศิริ สมรื้อน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- รณชัย ปิณใจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา**
- วิภาวดี อินทร์ดวง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมมนตรี. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานกฤษฎมมนตรี.**
- ลิวลี ศิริไล (ผู้บรรยาย). (1 พฤษภาคม 2550). **คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ. ใน เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**
- สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 24. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขต ร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด**
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.**
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). **ผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-15**

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

The Participation of Basic Education Boards In The Academic Affairs Of Chiang
Kong District 2 Education Quality Development Network Under Primary
Education Service Area Office 4

นภัสศรณ์ ลานนาพันธุ์^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Naphatsorn Lannapun^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะครูของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 จาก 14 โรงเรียน จำนวน 136 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

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 : 63170254@up.ac.th

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

Self-study the subject a study the participation of basic education boards in the academic affairs of Chiang Kong district 2 education quality development network under primary education service area office 4. The purposes were to 1) study study the participation of basic education boards in the academic affairs of Chiang Kong district 2 2) for compare the participation of basic education boards in the academic affairs of Chiang Kong district 2 according to gender, age, and educational background by studied from a sample group consisting of teachers under Chiang Kong district 2 education quality development network from 14 schools, consisting of 136 people, by specifying the sample groups according to Krejcie & Morgan's schedule then using simple random sampling with lottery method. Stratified random selection Tools used to collect data. Is a scale type query, Estimated 5 levels The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, the results were analyzed by using test statistics. One-way analysis of variance (One-Way ANOVA) and compare in pairs by Scheffe's method. The results were as follows:

1. The state of the participation of basic education boards in the academic affairs of Chiang Kong district 2 education quality development network under primary education service area office 4 overall and each aspect were at a high level.

2. The Compare the state of the participation of basic education boards in the academic affairs of Chiang Kong district 2 education quality development network under primary education service area office 4 classified by gender, educational levels not different. Classified by age difference was statistically significant difference at the .05.

Keywords: Participation of Basic Education Boards, Academic Affairs

บทนำ

สถานศึกษานับเป็นหน่วยงานสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และให้หน่วยงานทางการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์กร กลุ่มบุคคลดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของ

สถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญมาก เพราะบุคคลที่กล่าวมาล้วนมีบทบาทต่อการวางแผนพัฒนา การศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาในด้านการกำหนดความต้องการ วิธีการ ในการปรับปรุงสถานศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา และเป็นตัวแทนของชุมชนในท้องถิ่นที่สามารถรู้สภาพปัญหาและความต้องการ ของชุมชน จากการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนและสถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีผู้เสนอ แนวทางที่เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 13-16)

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องทำหน้าที่แทนชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน โดยเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ปรับปรุง 2553 ที่มุ่ง กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์จะให้สถานศึกษา ชุมชน และ เครือข่าย ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงถือได้ว่าการบริหารการจัดการศึกษาเป็นหัวใจ สำคัญของสถานศึกษา และที่สำคัญคือคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงาน ประสานความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวางแผน ตลอดจนพิจารณาหลักสูตร จะทำให้ สามารถจัดการศึกษาได้กว้างขวางและหลากหลาย โดยหลักการจัดการศึกษาที่ดี คือ การมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมต่อการจัดศึกษาและตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2545)

ในปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ โดยในหมวดที่ 5 มีสาระว่า ด้วยการบริหารจัดการและมีบทบัญญัติให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้น พื้นฐาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มาตรา 39 วรรคสอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงไว้ให้มี การกระจายอำนาจ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหาร งบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 มุ่งพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมี คุณภาพโดยการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม ความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากลยกระดับคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มี พัฒนาการเหมาะสมกับวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีคุณธรรมและสำนึกความเป็นไทย โดยเน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดวิเคราะห์ เชื่อมมันในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุขและมีความสามารถด้านเทคโนโลยี โดยผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการ และเต็มตามศักยภาพ พัฒนากลไกบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากร การกระจายอำนาจ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ ตามหลัก ธรรมาภิบาลและระบบประกันคุณภาพภายใน การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก การสนับสนุนงบประมาณที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตลอดจนความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพ

ไม่เรียนรู้ มีความสามารถในการสื่อสารการคิดการแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้เรียน ประสบความสำเร็จในการเรียนเป็นบุคคล ที่มีความเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อสังคม (จำนง แจ่มจันทวงษ์, 2553)

การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปรับปรุงกิจกรรม การเรียนการสอน สื่อ งานการควบคุมดูแล หลักสูตรการสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้า สอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผล การศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาโดยจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตาม กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และ ท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา และ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม การวัดผลประเมินและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ กำหนด ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหา สาระและกิจกรรม และการวัดผลประเมินและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ วัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น การที่โรงเรียนจะพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ จะต้องทำให้เขาพอใจในด้านการบริหารงาน วิชาการ มีการสร้างความร่วมมือและแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องดำเนินการที่เกี่ยวกับการที่แสวงหา และเขียนปรัชญา จุดประสงค์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียนออกมาให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้ครูปฏิบัติได้ บรรลุ เป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักสูตรเป็นอย่างดี รู้จักแนะนำให้ครูรู้จักใช้และรู้จักทำ ทำโครงการ สอนหรือบันทึกการสอน รู้หลักในการจัดตารางสอน จัดรายการวิชาต่าง ๆ ได้เหมาะสม เป็นผู้ให้การนิเทศหรือหาผู้ให้ การนิเทศมาให้การนิเทศแก่ครู รู้จักจัดทำ จัดหาสื่อ และวัสดุอุปกรณ์ และให้ครูรู้จักเลือกและจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตร จัดห้องสมุดให้ครูและนักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิธีการประเมินผล การเรียน การสอน และนำผลการสอบมาปรับปรุงการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดค้นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ในการ สอน ด้านวิชาการของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน (สมเดช สีแสง, 2550, หน้า 303-304)

(สถิตชัย วรานนท์วนิช, 2553, หน้า 144-145) อย่างไรก็ตาม มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ดังนั้น งานบริหารสถานศึกษาภายหลังการปฏิรูป การศึกษา จึงมี 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป โดยถือว่างานวิชาการเป็น งานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ถือว่าเป็นงานที่สำคัญรองลงมา โดยเป็นงานสนับสนุน ให้งานวิชาการดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายงานวิชาการมีทั้งหมด 8 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาใช้

เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางการศึกษา ซึ่งแท้จริงแล้วงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียนโดยตรง และหัวใจหลักของงานวิชาการนั้น มีอยู่ 3 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้ (พนัส ด้วงเอก, 2555, หน้า 2) งานดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ เพื่อสามารถนำพาให้การปฏิบัติงาน วิชาการประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารที่ยึดถือเอางานวิชาการเป็นหลักในการบริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติจะสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ ตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่ไม่เห็นความสำคัญของ งานวิชาการอาจเป็นเพราะไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มองเห็นงานอื่นที่ สำคัญกว่างานวิชาการจึงไม่นำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (ทัศนีย์ เนตรประโคน, 2552) นับตั้งแต่ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้ว ได้มีการติดตามผลการหลักสูตรดังกล่าว ไปใช้ตลอดเวลา ซึ่งจากการติดตามผลการใช้หลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบปัญหาความเข้าใจไม่ตรงกันในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การ เรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการขาดความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องและความ เข้าใจไม่ตรงกันและได้มีการดำเนินการแก้ไขปัญหามาตลอด เพื่อสร้างเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง (สุวรรณ ผ่าโพน, 2549) กล่าวว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียน โดยทั่วไปยังไม่เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร คณะครู และ ชุมชน เห็นได้จากผู้ปกครองและครูบางคนในชุมชน ยังนิยมส่งลูกหลานไปเรียนที่โรงเรียนดัง โรงเรียนประจำอำเภอ และโรงเรียนในตัวเมือง ย่อมแสดงว่างานวิชาการยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าที่ทุกฝ่ายต้องการ หากผลการศึกษา ของชาติยังต่ำลงเรื่อย ๆ และมีแนวโน้มของปัญหาเพิ่มขึ้น ขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขั้นพื้นฐาน ซึ่งการได้มาจากทุกองค์กรในชุมชนและท้องถิ่น ย่อมแสดงให้เห็นว่าชุมชน ผู้ปกครอง ต้องการอะไร ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นตัวแทนของ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนากับสถานศึกษา หากจุดแข็ง จุดอ่อนของหลักสูตร เพื่อพัฒนาให้ตรงต่อความต้องการ รวมถึง การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลเทียบโอนการเรียนรู้ แต่สถานศึกษายังปฏิบัติงานเดิม ๆ ซึ่งวรรณยุพา วิโนทพรชัย (2546, หน้า 40-42) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องร่วมวางแผน สร้างความเชื่อมั่น ในการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ การเห็นชอบอนุมัติหลักสูตร รวมถึงการพัฒนา หลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา การกำกับในเรื่องการวัดประเมินผลและการเทียบโอน การกำกับในเรื่องการทำสื่อใน การจัดการเรียนการสอน และร่วมกำกับ ตรวจสอบ สถานศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จังหวัดเชียงรายเป็นจังหวัดที่แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 4 เขต โดยอำเภอเชียงของ อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ซึ่งจะได้ทำการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอเชียงของ 2 มี 14 โรงเรียน การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมาจากชุมชนหลากหลายอาชีพ หลากหลายระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมย่อมแตกต่างกัน และในยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง ระบบโครงสร้างทางการศึกษาแตกต่างไปจากเดิมไม่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในการบริหารงานวิชาการนั้นส่งผล ต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาเชียงรายเขต 2 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิ การศึกษา ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน เพื่อพัฒนาและนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

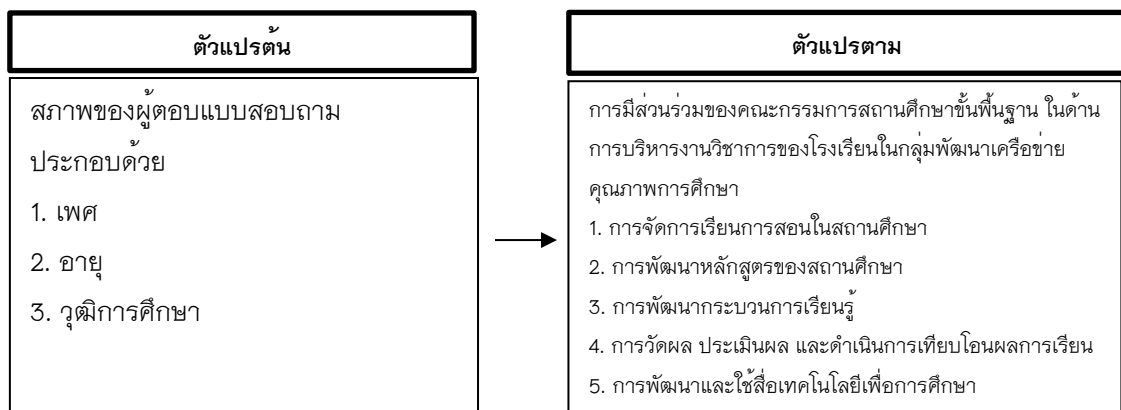
1. เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

สมมุติฐาน

ครู ที่มีเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาอำเภอเชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะครูของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้งหมด 14 โรงเรียน ประกอบด้วยคณะครูทุกโรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 209 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะครูของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 209 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 136 คน และได้ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, และวุฒิการศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 31 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในกรณีที่พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเซฟเฟล (Sheffe' Method)

ผลการศึกษา

1. สภาพการณ์มีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบสภาพการณ์มีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม อายุ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผล

1. สภาพการณ์มีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.1 สภาพการณ์มีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนตามความสนใจของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริง รองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน หรือแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ในสถานศึกษาและชุมชน

1.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัยพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเหมาะสมและคุณภาพของเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกกลุ่มสาระและคณะกรรมการ

สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ของหลักสูตรสถานศึกษาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา

1.4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในติดตามผลการพัฒนากระบวนการเรียนของสถานศึกษารองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการนิเทศการเรียนการสอนแก่คณะครู

1.5 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาในทุกๆระดับ รองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนผลการเรียนรู้ของนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผล มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.6 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม ที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้จริง รองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความจำเป็นของการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียน

2. การเปรียบเทียบสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.1 สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ ในภาพรวมและรายด้าน เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม อายุ พบว่าในภาพรวม อายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ อายุน้อยกว่า 30 ปี ต่างจาก อายุ 30-40 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี ต่างจาก อายุมากกว่า 40 ปี

ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ อายุน้อยกว่า 30 ปี ต่างจาก อายุมากกว่า 40 ปี

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี ต่างจาก อายุ 30-40 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี ต่างจาก อายุมากกว่า 40 ปี

ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ อายุ น้อยกว่า 30 ปี ต่างจาก อายุมากกว่า 40 ปี

2.3 สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อธิปราชผล

1. สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ต้องทำหน้าที่แทนชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ปรับปรุง 2553 ที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์จะให้สถานศึกษา ชุมชน และเครือข่าย ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงถือได้ว่าการบริหารการจัดการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา และที่สำคัญ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงาน ประสานความร่วมมือในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวางแผน ตลอดจนพิจารณาหลักสูตร จะทำให้สามารถจัดการศึกษาได้กว้างขวางและ หลากหลาย โดยหลักการจัดการศึกษาที่ดี คือ การมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ มีส่วนร่วมต่อการจัดศึกษาและตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น (ธีระ บุญเจริญ, 2545) ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนา การปรับปรุงกิจกรรม การเรียนการสอน สื่อ งานการควบคุมดูแล หลักสูตรการสอน การจัดชั้นเรียน การจัด ครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผล การศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาโดยจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตาม กระบวนการศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ศึกษานิเทศก์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และ อภิสรรค์ ภาชนะสวรรค์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยพิกิริ นวลแก้ว (2560) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาการ 1) ต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน 2) ต้องมีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารงานของสถานศึกษา

2. สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัย พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการของสถานศึกษา ร่วมจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อใช้ในการกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร นาควรรณ และคณะ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนตามความสนใจของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริง ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีความต้องการให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะร่วมพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของรุสดีย์ ดอหะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาอิสลามแบบเข้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐดังกล่าวข้างต้น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. การเปรียบเทียบสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม อายุ พบว่าในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าอายุที่ต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่างกันออกไป โดยใช้ประสบการณ์การทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจ และอาจจะมีการประสานงานจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พร้อมให้การสนับสนุนการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ทำให้กระบวนการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ หรรหมาน (2560, หน้า 1178-1179) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัย 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และอภิสิทธิ์ ภาชนะสวรรค์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีจำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,00-30,000 บาท การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีส่วนร่วมอันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในด้านงานวิชาการของโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องรับทราบหน้าที่ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านระบบการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อที่จะประสานความร่วมมือและทำงานร่วมกับโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจากทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายศิวกร คำปา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสองพี่น้อง นางสาวลักษมณ มุงเมืองศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และ อภิสรรค์ ภาชนะสุวรรณ. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. **วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 3 (1), 13-28.
- จำนง แจ่มจันทวงษ์. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร. **ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด.**, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทัศนีย์ เนตรประโคน. (2552). **สภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอประโคนชัย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธนากร นาควรรณ และคณะ. (2562). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 6 (7), 3263-3284.
- ธีระ รุญเจริญ.(2545). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**, กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- พนัส ดวงเอก. (2555). **การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- รุสดีย์ ดอหะ. (2556). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาอิสลามแบบเข้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- สถิตชัย วรานนท์วินิช. (2553). **ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: เจริญมั่นคงการพิมพ์.
- วรุณยุพา วิโนทพรชัย. (2546). **ศึกษากาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สมเดช สีแสง. (2550). **คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ**. ชัยนาท: โรงพิมพ์ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู.
- สุวรรณ ผาโพน. (2549). **การศึกษากาการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอคว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.ม., วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, ศรีสะเกษ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- อดิศักดิ์ ทรนหมาน. (2560). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The 21st Century Skills of Administrators in School Under Maelao District, Chiangrai Primary Education Service Area Office 2

ประทีนทิพย์ สลีสองสม^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Prathinthip Saleesongsom^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 103 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซ์และมอร์แกน แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งงาน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ มี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาร์ท (Cronbach) เท่ากับ 0.98

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วยทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยจำแนกตามเพศและตำแหน่งงาน 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 e-mail: 63170265@up.ac.th



ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstract

This study aims to 1) study the skills of school administrators in the 21st century under Maelao district, Chiangrai Primary Education Area Office 2 2) To compare the skills of school administrators in the 21st century under Maelao district, Chiangrai Primary Education Area Office 2 classified by genders, and work experiences and job positions. The sample group used was school administrators and government teachers in Maelao district under Chiangrai Primary Education Service Area Office 2, total 103 persons. After that, the researcher randomized the samples by using the numbering method of Crazy and Morgan and dividing the sample groups by position classification. The research instrument was questionnaire with scales estimated into 5 levels of opinions. the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Statistics used in hypothesis testing t-test independent and One-Way Analysis of Variance (ANOVA). When finding the differences, the Scheffe' method is used to test the individual differences. The Index of Item-Objective Congruence: IOC was 0.67-1.00 and the reliability of α -Coefficient by Cronbach method was 0.98.

The results found that 1) the skills of school administrators in the 21st century under Maelao district, Chiangrai Primary Education Area Office 2, in overall was at the high level with the highest value in moral and ethics skills. Next is teamwork skills, innovation skills, technology skills and the lowest mean was the creative skills, 2) The results of the comparison by the skills of school administrators in the 21st century under Maelao district, Chiangrai Primary Education Area Office 2 consisting of technology skills, creative skills, innovation skills, teamwork skills and moral and ethics skills comparing by genders and job positions. The result found that, there was no statistic significant differences in both overall and each aspect. As for classification based on work experiences, the result found that there were statistic significant differences in both overall and each aspect except the moral and ethics skills.

Keywords: The Skills of School Administrators, Skills in the 21st Century

บทนำ

สถานการณ์โลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันเหตุการณ์ และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุล เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในศตวรรษที่ 19 และ 20 แล้วเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมในยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 สาเหตุที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอาจเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัล และจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยสถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะในโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556) ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามา มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น การเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนและครู การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมจะลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนจะเปลี่ยนแปลงไปเกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าวโดยเฉพาะองค์การพัฒนารับการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นฟันเฟืองหลักเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (บรรจง ลาวะสี, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น หลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาโดยตรง เป็นเรื่องที่สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ เข้าใจและมีทักษะของบริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และบทบาทของเทคโนโลยีที่ทำให้วิถีชีวิต การทำงาน การศึกษาและอื่น ๆ ที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมาที่มีการระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนไป ผู้คนต้องใช้ชีวิตแบบ New Normal รวมทั้งการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของพื้นที่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงานในสถานศึกษาจะต้องมีทักษะความรู้และความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ โดยใช้ทักษะการบริหารการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อสามารถดำเนินการให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและผล และในขณะเดียวกันก็ต้องสนองความสามารถ ความต้องการ ความสนใจ ศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น รวมทั้งสามารถพัฒนาสื่อ

และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ (ภาววิชา ธาราศรีสุทธี 2550, สื่อออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดไว้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสะท้อนผลการศึกษาแก่ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในสถานการณ์ไม่ปกติ โดยเฉพาะในช่วงวิกฤติโรคระบาดโควิด-19 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

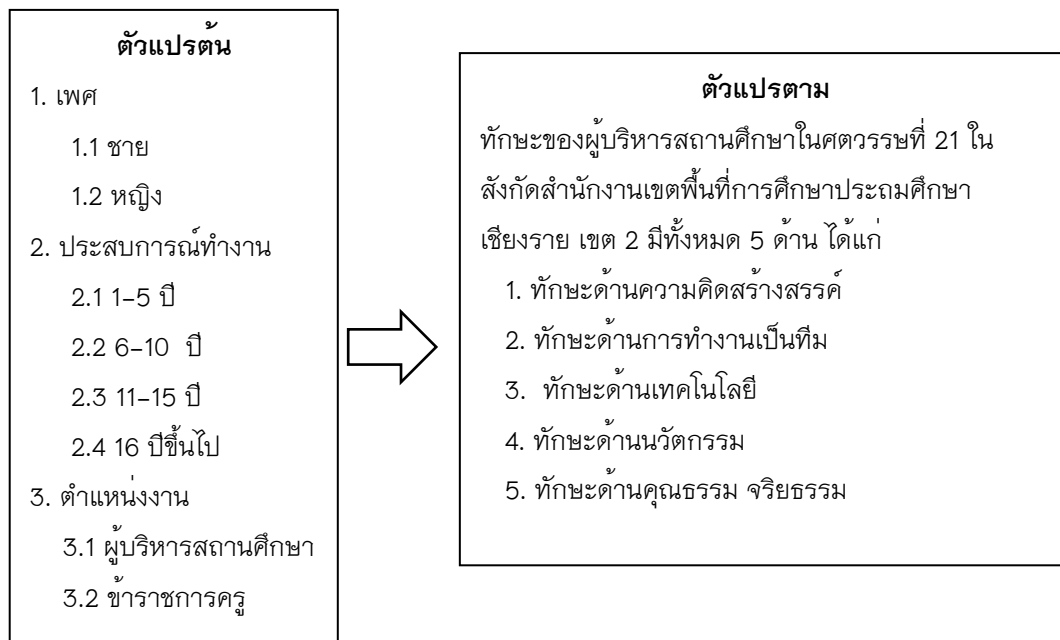
1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพ muj 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จาก 13 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 140 คน จากนั้นได้ทำการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จำนวน 103 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งงาน และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และข้าราชการครู จำนวน 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) สำหรับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ทักษะด้านเทคโนโลยี
- 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 3) ทักษะด้านนวัตกรรม
- 4) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และ
- 5) ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แล้วกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการขอคำแนะนำข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นการสร้างเครื่องมือต่อไป

2. สร้างแบบสอบถามฉบับรายนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะในการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skills) ทักษะที่ 2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) ทักษะที่ 3 ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technological Skills) ทักษะที่ 4 ทักษะด้านนวัตกรรม (Innovation Skills) และทักษะที่ 5 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral Skills)

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Format) การใช้ภาษา (Wording) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาเป็นรายข้อลงในแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

4. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ ในการพิจารณา ดังนี้ ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

5. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคิดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item–Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการสรุปผลการตอบคำถาม ค่า IOC ที่ได้ เท่ากับ 0.67–1.00

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาร์ค (Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเนื้องานเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำบันทึกเสนาะวิทยาลัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 103 ชุด ได้รับกลับคืนมา 103 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถาม ให้กับสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้รับคืนมาไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67–1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 103 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมากกว่าเพศชายโดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 73 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 และผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 11–5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 6–10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และน้อยที่สุดคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 1–5 ปีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 สภาพภาพทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 103 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูมีจำนวนทั้งสิ้น 90 คน คิดเป็นร้อยละ 87.38 และผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.62

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น (n=103)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.41	0.61	มาก
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.64	มาก
3. ทักษะด้านนวัตกรรม	4.44	0.65	มาก
4. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.48	0.60	มาก
5. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.66	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.46	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาพรวมของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

1.1 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิต และปฏิบัติตน เป็นคนดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความขยันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกายวาจา และจิตใจ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกตัญญูต่เวทีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีน้ำใจให้กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความประหยัคมัธยัสถ์เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถสร้างวินัยให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

1.2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ ผู้บริหารทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี

ประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้การมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างทันท่วงที ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อสื่อสารการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายในการการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานที่ชัดเจน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

1.3 ทักษะด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดใจกว้างยอมรับมุมมองใหม่ของโลก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารได้บริหารงานโดยเน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนางานโดยการนำรูปแบบและวิธีการใหม่มาใช้อยู่เสมอ ผู้บริหารสามารถสร้างรูปแบบและวิธีการบริหารที่ เป็นประโยชน์ต่อประเทศส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง ในการนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์

1.4 ทักษะด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันทันสมัยได้ ผู้บริหารสามารถค้นหาข้อมูลสารสนเทศมาจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเผยแพร่ข้อมูลที่มีประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาทำให้ลดการใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหาร ผู้บริหารเข้าใจสภาพการณ์เป็นอย่างดีจากการใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การ ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลที่จัดเก็บอย่างเป็นระบบไว้ มาใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยใช้เทคโนโลยีส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

1.5 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกล้าแสดงออกและกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผู้บริหารมีความคิดแปลกใหม่กล้าที่จะลงมือทำในสิ่งที่จะนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงและเป็นความคิดที่มีเหตุผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์เดิมมาใช้พัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบโดยไม่ติดอยู่กับความคิดเดิม ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู กับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	เพศชาย		เพศหญิง		t	SIG. (2-tailed)
	\bar{x}	S. D.	\bar{x}	S. D.		
(n = 103)						
1. ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.57	0.44	4.33	0.65	1.986	0.050
2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.44	0.53	4.23	0.67	1.684	0.095
3. ทักษะด้านนวัตกรรม	4.55	0.51	4.38	0.69	1.471	0.145
4. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.54	0.54	4.44	0.61	0.791	0.430
5. ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.68	0.39	4.64	0.53	0.409	0.683
รวม	4.55	0.45	4.41	0.58	1.391	0.167

จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 3 แสดงเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	แปรปรวน	df	ss	ms	f	Sig.
1. ทักษะด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1	3.902	1.301	3.761*	.013
	ภายในกลุ่ม	101	41.844	.346		
	รวม	102	45.746			
2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1	4.659	1.553	4.009*	.009
	ภายในกลุ่ม	101	46.873	.387		
	รวม	102	51.532			
3. ทักษะด้านนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1	4.112	1.371	3.421*	.020
	ภายในกลุ่ม	101	48.481	.401		
	รวม	102	52.592			
4. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1	3.222	1.074	3.187*	.026
	ภายในกลุ่ม	101	40.769	.337		
	รวม	102	43.991			
5. ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1	1.776	.592	2.492	.063
	ภายในกลุ่ม	101	28.748	.238		
	รวม	102	30.524			

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แปรปรวน		df	ss	ms	f	Sig.
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1	13.263	4.421	5.360*	.001
	ภายในกลุ่ม	101	145.991	.825		
รวม		102	159.254			

จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 103)				t	SIG 2-tailed
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.38	0.62	4.63	0.38	1.438	0.153
2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.28	0.66	4.49	0.48	1.123	0.264
3. ทักษะด้านนวัตกรรม	4.43	0.68	4.54	0.35	.974	0.339
4. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.46	0.61	4.62	0.41	.894	0.373
5. ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.65	0.52	4.77	0.25	.850	0.397
รวม	4.44	0.57	4.61	0.32	1.07	0.285

จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมและรักษาคุณธรรม จริยธรรมในภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สรุปและอภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1.1 ทักษะด้านเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและน่าเชื่อถือ สามารถใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ใช้จัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำมาใช้งานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาตาม

ศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศร เจียมทอง (2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรดาว สอนงพันธ์ (2557)

1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหาร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีมาพัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออก พร้อมทั้งกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดนอกกรอบไม่ติดอยู่กับความคิดเดิม ๆ เมื่อพบเจอปัญหาสามารถแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558)

1.3 ทักษะด้านนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานที่เน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับจากมุมมองของโลกที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการปรับปรุง พัฒนาคณะเอง ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์เพื่อช่วยกันสร้างสิ่งใหม่และมีประโยชน์ต่อประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ชิวชยาภรณ์ (2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561)

1.4 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารในการทำงานและโดยมีวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกัน สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาทั้งในเวลาและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ชิวชยาภรณ์ (2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สอนงพันธ์ (2557)

1.5 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการครองคน ครองตน และครองงาน จนเกิดความดีงามขึ้นภายในจิตใจ และส่งผลออกมาทางการประพฤติปฏิบัติตนกลายเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย ทางวาจา และทางใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ชิวชยาภรณ์. (2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ณะฤกษ์ (2555)

2. จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นว่ ทักษะของผู้บริหารในทุกด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติ ในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ชิวชยาภรณ์ (2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ณะฤกษ์ (2555)

2.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และทักษะด้านนวัตกรรม มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความ

คิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งการใช้เทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การประเมินค่านำไปปรับปรุง และพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดงานที่สร้างสรรค์ขึ้นการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความแตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรเพ็ญ ณะฤกษ์ (2555) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา บุญธรรม (2560)

2.3 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือผู้ที่มีทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารที่มีความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจมีความกตัญญู ชัยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ จนเกิดจิตสำนึกที่ดี รู้สึกรับผิดชอบ จนสามารถเรียกได้ว่าเป็นผู้มีจิตใจดี คิดแต่สิ่งที่ดีอยู่ตลอดเวลา ส่งผลออกมาทางการประพฤติปฏิบัติตนจนกลายเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจให้กับผู้ร่วมงานเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมยอมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารในการทำงานและ โดยมีวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาทั้งในเวลาและนอกเวลาด้วยความเต็มใจจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านนวัตกรรม การบริหารงานที่เน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับจากมุมมองของโลกที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาตนเองในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยกันสร้างสิ่งใหม่และมีประโยชน์ต่อประเทศ ทักษะด้านเทคโนโลยี การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและน่าเชื่อถือได้ สามารถใช้ในการเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ใช้จัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและง่ายต่อการใช้งานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาตามศตวรรษที่ 21 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้ทางสมัยมาพัฒนาการบริหาร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีมาพัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออก พร้อมทั้งกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดนอกกรอบไม่ติดอยู่กับความคิดเดิม ๆ เมื่อพบเจอปัญหาสามารถแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดใจรู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

กล้าที่จะลงมือทำในสิ่งที่จะนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน พัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 และก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2. ผู้บริหารควรมีทักษะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูใช้ในการทำงานและจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ซึ่งก่อให้เกิดความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหารควรมีทักษะด้านนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเอง ในการนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาตนเองในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยกันสร้างสิ่งใหม่และมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา

4. ผู้บริหารควรมีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเป้าหมายในการการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานที่ชัดเจน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้แสดงความ คิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำองค์กรในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนและช่วยเหลือ กระจายอำนาจ มีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

5. ผู้บริหารควรมีทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรสร้างวินัยให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีความจริงใจ มีความโปร่งใสเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ความมีน้ำใจรู้จักให้เวลากับตัวเอง ให้เวลากับงานและครอบครัว ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตและการบริหารบุคลากรในองค์กร เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน และผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ส่งผลต่อทักษะในการบริหารงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ศึกษาค้นคว้าแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา ดร.ชัย สันแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนพานพสกวิสุทธิ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นางมัทธนาพร ธรรมยา ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลจอมหมอกแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูในอำเภอแม่ลาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี
ขอน้อมรำลึกพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้การอบรมสั่งสอน สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีให้กับข้าพเจ้า และสุดท้าย
ขอบพระคุณกำลังกาย พลังใจจากตนเองที่มุ่งมั่นและตั้งใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ** ตามความคิดเห็น
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 8 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย**, วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 206–210.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- แพรวดาว สอนองพันธ์. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 37(4). 42–50.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). **ทฤษฎีการบริการการศึกษาและการบริหารการศึกษา**.
สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2552, จาก www.vcharkarn.com/javafeed/article/16268
- เมธาวร ชิวชยาภรณ์. (2563). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิศรดา บุญธรรม. (2560). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศศิตา เพ็ญจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารบัณฑิตศึกษา**,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1–7.

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
The Relationship Between Leadership Behavior Of School Administrators And
Effectiveness Of Educational Institutions Chiang Rai Primary Educational
Service Area Office 1

ปรัชญา ตระกูลยี่โก^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Pratyta Trakulyeetho^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.47) แบบมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.60) แบบสนับสนุน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.60) 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.47) ด้านชุมชน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.51) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.51) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา วิทยาลัยพะเยา 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 : puen.pratyta@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study of leadership behavior of school administrators 2) to study the effectiveness of schools and 3) to study the relationship between leadership of school administrators and school effectiveness. The sample group in this research was teachers of total 311 people. The instrument used in this research was a questionnaire with reliability value of 0.97. The statistics used to analyze the data were percentage, mean (\bar{x}), and standard deviation (S.D.).

The results that: 1) The overall and individual aspects of the leadership behavior of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 was at a high average. Namely : success-oriented aspect ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.47) , participative aspect ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.60) , and supportive aspect ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.60). 2) The school effectiveness under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. Namely : learner quality aspect ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.47) , community aspect ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.51), and learning management aspect ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.51). 3) The Relationship between leadership behavior of school administrators and school effectiveness under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 overall and individual aspect had a positive correlation high level with statistically significant at the .01 level.

Keywords: Leadership Behavior, Effectiveness of Educational

บทนำ

ภาวะโลกปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง รวมทั้งยังมีโรคระบาด โรคโควิด 19 นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤติการณ์ต่าง ๆ มากมายจึงเป็นที่น่าสนใจว่าในสถานการณ์เช่นนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ควรจะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและผู้คนในหน่วยงานต้องพัฒนาตนเองจึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน สามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ เป็นที่ยอมรับว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญต่อความอยู่รอดของชาติ สังคมและหน่วยงานแบบอย่างของผู้นำเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาบุคลากรในองค์กร และการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรในลักษณะใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน นั่นคือ ผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ มีการสอนงาน สนับสนุนการทำงาน แนะนำการทำงานให้กับบุคลากร และใช้กลยุทธ์ผลักดันให้เกิดพลังความร่วมมือเพื่อวางแผนกลยุทธ์ดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและประเมินติดตามผลเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์การดำรงอยู่ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติและผู้ประสานกิจกรรมของสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสะดวก กล่าวคือ เป็นทั้งผู้ริเริ่ม ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ประสานงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีหน้าที่ในการที่ต้องวิเคราะห์ปัจจัยหลัก แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุม 3 อำเภอทางตอนกลางของจังหวัด มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 105 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นอำเภอเมืองเชียงราย 75 โรงเรียน อำเภอเวียงชัย 17 โรงเรียน และอำเภอเวียงเชียงรุ้ง 13 ในการบริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม มีการพัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะช่วยทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดทิศทางขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ต้องได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 ลดต่ำลงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาของประสิทธิผลดังที่กล่าวมา อาจเกิดจากการที่มีผู้บริหารไม่ได้ใช้ความสามารถทางด้านภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงทำให้การบริหารหลายด้านไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุดเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

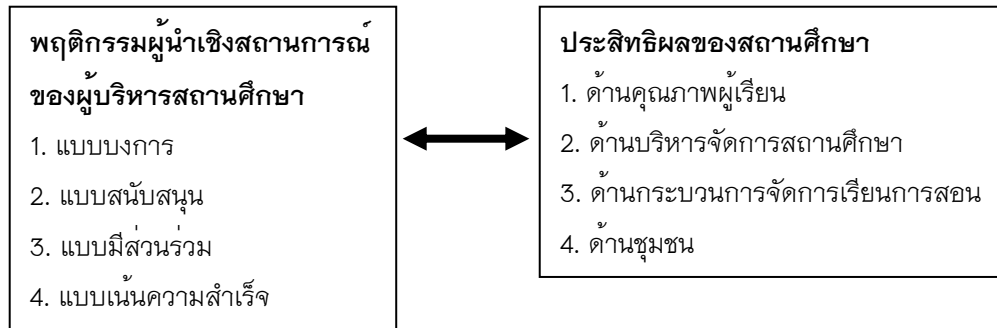
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดย ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำตามเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาส์ (House's Path-Goal Theory of Leadership) ได้แก่ 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจะศึกษาทัศนะของนักการศึกษา นักวิชาการได้ทำการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ด้าน

คุณภาพผู้เรียน 2) ด้านบริหารจัดการในสถานศึกษา 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านชุมชน เพื่อประสานแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 105 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,660 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 311 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ากำหนดค่าน้ำหนักคะแนน มี 5 ระดับ ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามเส้นทาง-เป้าหมายของเฮ้าส์ (House's Path-Goal Theory of Leadership) ได้แก่ 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสุนน 3) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่าโดยกำหนดค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามผู้วิจัยที่ได้สังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ประกอบด้วยประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านชุมชน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert's five rating

scale) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 311 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตามขั้นตอนดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจาก สถานศึกษา 2) กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยใช้ Google form ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 311 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับข้อมูล กลับคืนทั้งหมด 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ 1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับพฤติกรรม ผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) นำมาตรวจให้คะแนนตาม เกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปล ความหมาย รายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) 2) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่ามาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทาง คอมพิวเตอร์ มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม และ 3) วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวม

พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษา	n=311			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. แบบบงการ	4.15	0.60	มาก	3
2. แบบสนับสนุน	4.08	0.60	มาก	4
3. แบบมีส่วนร่วม	4.17	0.60	มาก	2
4. แบบมุ่งผลสำเร็จ	4.22	0.47	มาก	1
รวม	4.18	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบมีส่วนร่วม แบบบงการ และแบบสนับสนุน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n=311			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.22	0.47	มาก	1
2. ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา	4.04	0.45	มาก	4
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.11	0.51	มาก	3
4. ด้านชุมชน	4.13	0.51	มาก	2
รวม	4.13	0.44	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านชุมชน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์	ประสิทธิผลของโรงเรียน				โดยรวม
	1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	2. ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา	3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4. ด้านชุมชน	
1. แบบบงการ	.702**	.412*	.521**	.544**	.597**
2. แบบสนับสนุน	.497**	.190	.434**	.456*	.438*
3. แบบมีส่วนร่วม	.625**	.281	.524**	.563**	.552**
4. แบบมุ่งผลสำเร็จ	.638**	.389*	.512**	.542**	.571**
โดยรวม	.642**	.334	.519**	.549**	.564**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .564 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์แบบบงการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .597

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์แบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .438

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .552

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์แบบมุ่งผลสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .571

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบมีส่วนร่วม แบบบงการ และแบบสนับสนุน ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านชุมชน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และด้านบริหารจัดการสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .564

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นในการบริหารและปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอนอกจากนี้ผู้บริหารมีการคัดเลือกมาจากวิธีการที่มีคุณภาพทำให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้การสนับสนุนบุคลากรให้ความใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงานมุ่งสร้างความเป็นมิตรยอมรับในความคิดของบุคลากรจึงทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House and Mitchell (1974) ที่กำหนดว่าผู้นำที่ดี

ต้องมีความยืดหยุ่นโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริพร อินนะระ (2555) ได้วิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ซึ่งพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับผ่องฉวี มณีรัตน์พันธุ์ (2552) ได้วิจัยเรื่องความต้องการแบบผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่าความต้องการแบบผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาของครูในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับภัทรกร หมั่นมะเริง (2553) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชรัตน์ ทวีวงศ์ (2553) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีแนวทางบริหารแบบบูรณาการมาดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนโดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดกับสถานศึกษาทั้งในแง่ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้สูงความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกนักเรียนความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่มีความตื่นตัวในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล รวมถึงการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นโดยตั้งเป้าหมายให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และคอยให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg,

1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่นำสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงนั้น คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้น ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของการงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ เวอร์เทอร์ และ เดวิส (Werther and Davis, 1998) ที่กล่าวว่า การบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้บริหารองค์กรสามารถเลือกใช้แรงจูงใจได้ตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเองมีการอธิบายหรือแจ้งครูทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษาพร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน และให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งในเรื่องของการศึกษาต่อ การอบรมพัฒนาตนเองและการฝึกฝนทักษะในเรื่องต่าง

1.3 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1.4 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถความถนัดของครูแต่ละคนแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและติดตามดูแลให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของนักเรียนผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร. ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละเวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้การศึกษามีอิสระนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. ธิดาวลัย อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวเกษรา ธัญญชัยศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นายสุรินทร์ คำโมนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่อาววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดาและครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กชรัตน์ ทวีวงศ์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พ่องฉวี มณีรัตนพันธุ์. (2552). **ความต้องการแบบผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ภัทรภร หมิ่นมะเร็ง. (2553). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริพร อินนะระ. (2555). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง**. วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุวรรณ เทพประสิทธิ์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



House, R. J. and Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. **Journal of Contemporary Business**, 3, 81-97.

Werther. W. B., and Davis. (1998). **Human Resource and Personnel Management**. New York: McGraw-Hill.

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Behavioral leadership of school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2

ปริยานุช มุลมั่ง^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Priyanuch Moonmang^{1*} and Namfon Ganma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และเมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความตรงของแบบสอบถามระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหาแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

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: 63170287@up.ac.th

ระดับ .05 มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study The purpose is to study behavioral leadership of school administrators in elementary schools. Under the Office of Chiang Rai Educational Service Area 2 and to compare behavioral leadership of school administrators in elementary schools Under the Office of Chiang Rai Educational Service Area 2. The samples used in the study were school administrators in elementary schools. Under the Office of Chiang Rai Educational Service Area 2, which was obtained by opening the Krejcie & Morgan table and Stratified Random Sampling by school in each district And simple random methods About of teachers 310 people. The tool used for collecting data was a rating estimation questionnaire. The validity of the questionnaire was between 0.67–1.00 and the questionnaire's confidence value was 0.97. Data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation. T–test F–test And one–way analysis of variance

The results of this research found that. (1) Behavioral Leadership of School Administrators In elementary school Under the Office of Chiang Rai Educational Service Area 2, as a whole and in each level at a high level (2) From the comparison of behavioral leadership of school administrators in elementary schools. Under the Office of Chiang Rai Educational Service Area 2 Classified by educational level, Relationship–oriented leadership behavior there was a statistically significant difference in opinion at the .05 level. Moderate behavioral leaders, Team leader behavior, Productive leadership behavior and comfortable leadership behavior are not different. Classified by work experience, Productive leadership behavior there was a statistically significant difference in opinion at the .05 level. Relationship–oriented leadership behavior, Moderate behavioral leaders, Team leader behavior and comfortable leadership behavior are not different.

Keywords: Behavioral leadership, School administrators

บทนำ

ในการปฏิรูปการศึกษาของชาติที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ประชากร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–พ.ศ. 2579) ระบุเกี่ยวกับการศึกษาว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1) ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา ต่างยอมรับกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร จัดการทั้งปวง ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยและไม่มีความรู้เรื่องการบริหาร มักจะใช้สามัญสำนึกในการกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด ถึงแม้ว่าชาวปัญญาดั้งเดิมและประสบการณ์ที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม (จันทราณี สงวนนาม, 2553, หน้า 11) แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งคือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควรที่จะบริหารงานขององค์การให้สำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน (กวี วงศ์พุ่ม, 2550, หน้า 1 อ้างอิงใน อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560, หน้า 1)

การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) นั้นได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำ ให้เหมาะสม มีความสามารถบริหารงานโดยให้บุคลากรและชุมชนร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว ก็จะสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์นั้นในการประสานประโยชน์ เพื่อให้ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และขับเคลื่อนงานในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ดังทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีการจัดการของโรเบิร์ต อาร์เบลค (Robert R. Blake) และเจนเอสมูตัน (Jane S. Mouton) (Blake and Mouton 's Managerial Grid) (Blake and Mouton, 1964 อ้างอิงใน อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560, หน้า 24-29) ที่ได้ให้ความสำคัญและได้ศึกษาผู้นำจากพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกใน 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ผู้นำมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน (ผลผลิต) จะแสดงในแกนนอน และมิติที่ผู้นำมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของพนักงาน (คน) จะแสดงในแกนตั้ง ในแต่ละแกนจะแบ่งออกเป็น 9 ช่อง จาก 1-9 โดยทั้งสองแกนมีความสัมพันธ์กัน ใช้ตัวเลขทั้งในแกนตั้งและในแกนนอนมาอธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งตามทฤษฎีนี้ได้มุ่งเน้นศึกษาว่าผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไร ในการมุ่งสนใจความสำเร็จของงาน (ผลผลิต) และมุ่งสนใจความสัมพันธ์ของพนักงาน (คน) เพื่อให้ได้พฤติกรรมผู้นำที่ดีที่สุดและให้ผู้นำได้นำพฤติกรรมในแบบที่ดีและเหมาะสม มาปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง โดยวิธีการตามทฤษฎีการจัดการ จะให้ผู้นำหรือผู้บริหารกรอกแบบสอบถาม เพื่อจะวัดว่าผู้นำให้ความสนใจต่อการมุ่งคนหรือการมุ่งผลผลิตในระดับใด และได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำ ออกเป็น 5 แบบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมแบบตามสบาย หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจคนน้อย ให้ความสนใจผลผลิตน้อยเช่นกัน บริหารงานตามสบายทำงานประจำไปเรื่อย ๆ ปล่อยให้สมาชิกทำงานอย่างเสรีและตัดสินใจแก้ปัญหาเอง ไม่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ไม่คำนึงถึงหลักเกณฑ์เท่าใดนัก ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุด 2) พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจกับคนมาก ให้ความสนใจกับผลผลิตน้อย เน้นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์การ พยายามทำงานให้บุคลากรทุกคนพอใจให้มากที่สุด ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีแต่ความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งงานโดยไม่สร้างความกดดันต่อใต้บังคับบัญชา การนิเทศงานมีน้อยไม่จำเป็นต้องควบคุมในการงาน ลักษณะคล้ายกับการทำงานแบบครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ 3) พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต หมายถึง ผู้นำที่มุ่งผลผลิตสูงและให้ความสนใจกับคนน้อย เน้นการผลักดันให้งานเสร็จและบรรลุตามเป้าหมาย เป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 4) พฤติกรรมแบบสาย

กลาง หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจกับคนและผลผลิตในระดับกลาง ๆ ไม่ทุ่มเทลงไปทางใดทางหนึ่ง ผู้นำที่พยายามจะคงสภาพเดิม ไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรอย่างรวดเร็ว รักษาทั้งคนและงานไม่ให้อ้าแ่เกินไป ให้ความสำคัญกับงานและขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน ไม่ทำอะไรที่เป็นเรื่องเสี่ยงเกินไป มีการประเมินประมอมในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง 5) พฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจอย่างมากทั้งคนและผลผลิต นอกจากนี้งานวิจัยหลายงานมีข้อค้นพบที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น ดังเช่นคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรให้ความสำคัญในเรื่องการติดตาม การปฏิบัติงานการประเมินผลการวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การมีส่วนร่วม การพัฒนาตนเอง การกระจายอำนาจ มีความเสมอภาคทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญ นำเทคนิคมาใช้ในการบริหาร และปฏิบัติงานและทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับแสงสุริยา ศรีพูน (2563) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำมาอธิบายภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าว พบว่า พฤติกรรมเชิงผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ (อภิวัฒน์ วัชรพงษ์ และคณะ, 2560, หน้า 83-85)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพาน อำเภอเวียงป่าแตด อำเภอแม่สรวย อำเภอเวียงป่าเป้า และอำเภอแม่ลาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563, สื่อออนไลน์) ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีผู้บริหารที่แตกต่างกันทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อีกทั้งในแต่ละสถานศึกษามีบริบทที่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งรับราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 แบบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมแบบทางสายกลาง 2) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 3) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต 4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และ 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย เพื่อจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลสนเทศ และเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจากการสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 แบบ มีกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. ระดับการศึกษา
1.1 ปริญญาตรี
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน
2.1 น้อยกว่า 10 ปี
2.2 10 – 20 ปี
2.3 มากกว่า 20 ปี

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
1. พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง
2. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
3. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 แบบ ได้แก่ 1. พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง 2. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 3. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต 4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,570 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2, 2564, หน้า 10, สื่อดอนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 หน้า 110 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็น เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 5 แบบ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 46 ข้อ โดยมีค่าความตรงของแบบสอบถามระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3.2 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากแนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จำนวน 2 ตอน

3.4 เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมด้านรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (สมนึก ภักทิษฺฐิณี, 2553,220) และคัดเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตามเกณฑ์ โดยมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมด้านรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (นครชัยชาญอุไร, 2559, 205-208) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.97

3.7 นำแบบเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

4.1 ขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อชี้แจงจุดประสงค์ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อขอความอนุเคราะห์และส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4.3 ส่งมอบแบบสอบถาม จำนวน 310 เพื่อเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วย Google Form โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวม ใช้ระยะเวลา 1 เดือน

4.4 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ บันทึกผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.5 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

ผลการศึกษา

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาจำนวน 310 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 68.39 รองลงมาจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.61 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 43.55 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.39 และรองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	n = 310		ระดับ	อันดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง	4.30	0.35	มาก	1
2. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	4.24	0.33	มาก	3
3. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต	4.23	0.31	มาก	4
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.25	0.31	มาก	2
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	4.25	0.31	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.26	1.57	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมรายด้านอยู่ในระดับมากด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลางอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ($\bar{x} = 4.25$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig. (2 tailed)
	98 คน		212 คน			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง	4.30	0.34	4.30	0.36	0.02	0.98
พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	4.18	0.31	4.27	0.33	-1.68	0.10
พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต	4.15	0.30	4.27	0.31	-2.36*	0.20
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.19	0.29	4.28	0.31	-2.11*	0.04*
พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	4.20	0.31	4.27	0.31	-1.36	0.18
รวม	4.20	0.30	4.28	0.32	-1.50	0.14

หมายเหตุ : *p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ						
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	
ผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสาย กลาง	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.32	.73	
	ภายในกลุ่ม	37.88	307	0.12			
	รวม	37.96	309				
พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	1.24	.29	
	ภายในกลุ่ม	32.48	307	0.11			
	รวม	32.74	309				
พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.35	3.57	.03*	
	ภายในกลุ่ม	29.77	307	0.10			
	รวม	30.46	309				
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.82	.44	
	ภายในกลุ่ม	29.49	307	0.10			
	รวม	29.65	309				
พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	1.76	.17	
	ภายในกลุ่ม	30.01	307	0.10			
	รวม	30.35	309				
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ						
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	1.01	.37
	ภายในกลุ่ม	30.11	307	0.10			
	รวม	30.31	309				

หมายเหตุ : *p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี, 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมรายด้านอยู่ในระดับมากด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลางอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ($\bar{x} = 4.25$) พฤติกรรมผู้นำแบบที่มีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานในสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะ ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้ได้ใจของผู้ร่วมงาน ให้ร่วมดำเนินงานอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ โดยแสดงออกมาให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานสามารถและเข้าถึงง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยไม่สร้างความกดดันในเรื่องผลงานแก่ผู้ร่วมงาน เน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของทุกฝ่ายในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน หลอมรวมแนวคิดของครูทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว และหากสถานศึกษาเกิดปัญหาจะใช้วิธีการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเชก วรณไชย (2559, หน้า 112-115) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต มณฑาณี (2559, หน้า 112-115) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทุกแบบอยู่ในระดับมาก ยกเว้นแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ แบบชายความคิดหรือเสนอแนะ แบบมอบอำนาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบสั่งการ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า แต่ละแบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งทางวิชาการ พบว่าทัศนะของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีแต่ละแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย สุวรรณมณี (2562 หน้า 287-306) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .897^{**}$) สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรณสรณ์ นรดี (2563, หน้า 305-316) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา โศกเพชรตองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 158-159) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงสุริยา ศรีพูน (2563, หน้า 205) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์อนันต์ จันทร์ทอง (2564, หน้า 86-89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำ ที่มุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันล้วนมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตามสบาย แบบมุ่งความสัมพันธ์ แบบทำงานเป็นทีม แบบมุ่งผลผลิต และแบบสายกลางทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชยา สุทธิแสน (2563, หน้า 86-89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการของ Seheffe พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกันให้ความสำคัญ กับพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิตแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์การทำงานจะช่วยสอนให้ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการบริหารและการแสดงพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะมีประสบการณ์ การทำงานกี่ปีก็ล้วนมี พฤติกรรมแบบตามสบาย และแบบมุ่งความสัมพันธ์ การทำงานแบบเป็นทีม และแบบผู้นำแบบทางสายกลางทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเชษ วรรณไชย (2559, หน้า 112-115) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต มณฑาณี (2559, หน้า 112-115) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งทางวิชาการพบว่าทัศนะของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีแต่ละแบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 158-159) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกันด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบจูงใจโอกาส มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชยา สุทธิแสน (2563, หน้า 86-89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

พบว่า แตกต่างกันในด้านพฤติกรรม แบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต และด้านพฤติกรรมแบบสายกลาง แต่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย และด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธไม่ว่าแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุทัศน์ จันทะลิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ นายสุวิทย์ บั้งเงิน ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (กลุ่มงานนิเทศ ติดตาม การประเมินผลทางการศึกษา) ผู้ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่าขอขอบพระคุณ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลคุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4)

พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

ธานี นทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสแอนด์ดี.

นครชัย ชาญอุไร. (2559). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัยทางการศึกษา. อุตรธานี: โรงพิมพ์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

นารินทิพย์ ลิงห้อย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับ การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

บรรณสรณ์ นรดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองท่าเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชธานี, อุบลราชธานี.

- พรสวรรค์ ศิริศาสตร์ (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. จันทบุรี: โรงพิมพ์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิชยา สุทธิแสน. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ศักดิ์อนันต์ จันทร์ทอง. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 .การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). **การวัดผลการศึกษา**. มหาสารคาม: ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สาธิต มณฑาณี. (2559). **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 .งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2564). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2564**. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.cr2.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2579)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- แสงสุริยา ศรีพูน. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., วิทยาลัยสันตพล, อุดรธานี.**
- อภิวิวัฒน์ วัชรพงษ์, โสภณ เพ็ชรพวง, และบรรจง เจริญสุข. (2560). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 9(2) 83-85.**
- อภิเชก วรรณไชย. (2559). **การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.**
- อรทัย สุวรรณมณี. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.**
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภา คริสตจักรในประเทศไทย

The Competency of School Administrators of Primary Education Schools Under the foundation of the Church of Christ in Thailand

พิมพ์ชนก ฐวักคำ^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Pimchanok Thuwakhom ^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง 293 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

จากผลการศึกษาพบว่า 1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุมตัวเอง รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 2. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้านมีความแตกต่างทั้ง 5 ด้าน

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

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: pimchanok.oily@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the competence of administrators of basic education institutions of schools under the Foundation of the Church of the Church in Thailand; 2) to compare the competence of administrators of basic education institutions of schools under the Foundation of Christ Council. Chak in Thailand According to the opinions of school administrators and teachers Classified by educational background and working experience in basic educational institutions of schools under the Foundation of the Church of the Church in Thailand Classified by educational background and work experience Determine the samples using the Craigsie and Morgan sample comparison tables. and sampling by simple random sampling by drawing method A sample of 293 people was obtained. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. The statistic used to test the hypothesis by using the t-test and F-test statistic. When the difference was found, the Scheffe method was used for the pair difference test.

From the results of the study, it was found that 1. The core competencies of administrators of basic education schools under the Foundation of the Church of the Church in Thailand Overall, it's at a high level. The aspect with the highest average was good service, followed by results-oriented. The aspect with the lowest average was teamwork. and administrative competence of basic education administrators The overall picture is at a high level. The aspect with the highest mean was self-control, followed by vision. The aspect with the lowest mean was the potential to adopt the change. 2. Comparison of core competencies and administrative competencies of basic education administrators of schools under the Foundation of the Church of the Church in Thailand. Classified by educational background The overall picture was not different. 3. Comparison of core competencies and administrative competencies of basic education administrators of schools under the Foundation of the Church of the Church in Thailand. Classified by work experience The overall picture is different. and each aspect is different in all 5 aspects.

Keyword: Competency of School Administrator

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างและพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ การขับเคลื่อนพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษามีปัจจัยหรือตัวแปรที่สำคัญที่สุด คือ “ผู้บริหาร” เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนและแปลงนโยบายสู่การนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาสถานศึกษาต้องมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการของสำนักงานให้เป็นที่ไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ โดยในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะการใช้อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จึงถือเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง (สุรวุฒิ ย์ญญลักษณ์, 2560)

เมื่ออำนาจการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ก็ย่อมต้องเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ บริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ ตลอดจนเป็นผู้รับนโยบายโดยตรงและนำนโยบายจาก

กระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบริหารโรงเรียนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมย่อมที่จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน การบริหารงานก็จะประสบผลสำเร็จ แต่การที่จะให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานในสถานศึกษาทำงานประสานความร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะ (Competency) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความศรัทธาและยอมรับการบริหารงานสมรรถนะจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารบริหารและจัดการศึกษา มีผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ความรู้และสติปัญญาทักษะการทำงานรวมถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จที่เลิศในการปฏิบัติงาน (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2560)

ผู้บริหารจึงควรที่จะต้องเป็นผู้ที่สามารถแสดงบทบาทผู้นำที่มีสมรรถนะ (Competency) สูงนั่นคือ มีและใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่เป็นของผู้บริหารในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำจะต้องได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ 3 กลุ่ม คือ 1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นข้อมูลหรือความรู้เฉพาะด้านสำหรับผู้บริหาร เช่น ความรู้หรือทักษะทางด้านการบริหารการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ 2) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ผู้บริหารกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะสำหรับการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการเป็นผู้นำระดับโลก ความสามารถในการบริหารเวลา และความใส่ใจ (จารุวรรณ นาดัน, 2559) ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารมืออาชีพจึงจะสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนและสถานศึกษาให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการและความคาดหวังของสังคม ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะการใช้กระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบันและทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานโดยใช้คณะบุคคล ตลอดจนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารซึ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย คือ นักเรียนและชุมชนมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (ธีระ รุญเจริญ, 2559, หน้า 19-20)

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ทั้งในฐานะของผู้นำครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา บรรลุผลด้วยการแสดงออกอย่างมีศาสตร์และศิลป์ ไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิม ๆ ที่มุ่งทำตามนโยบายหรือส่วนกลางกำหนดมาให้ ซึ่งมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารสถานศึกษาเกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายการบริหารราชการ เป็นไปตามหลักการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบการบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและผู้รับบริการ การปฏิรูปจะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรกโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานแล้วได้ผลดี

หรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายในว่าเป็นอย่างไร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จในการทำงานการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงทำได้ไม่ถนัดเพราะต้องอาศัยเวลา แนวคิดนี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาว์ปัญญา “สมรรถนะ” เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) โดยเน้นการวิเคราะห์คน มากกว่าการวิเคราะห์งานเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบขององค์กรสมัยใหม่ที่เน้นการทำงานเป็นโครงการและลักษณะงานที่กว้างและหลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, สื่อนอนไลน์) ได้นำแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทั้งสองเรื่องดังกล่าวในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนรวมทั้งจากการปฏิรูประบบราชการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (specific competency) ในขณะที่ครูสภาได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนไว้ในมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ แต่จากสภาพที่เป็นจริงการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนยังปฏิบัติไม่เต็มที่ในการผลิตการพัฒนาและนอกจากนั้นการดำเนินการมาตรฐานวิชาชีพยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควรไม่สามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ตามที่มุ่งหวัง (ธีระ รุญเจริญ, 2559, หน้า 19-20)

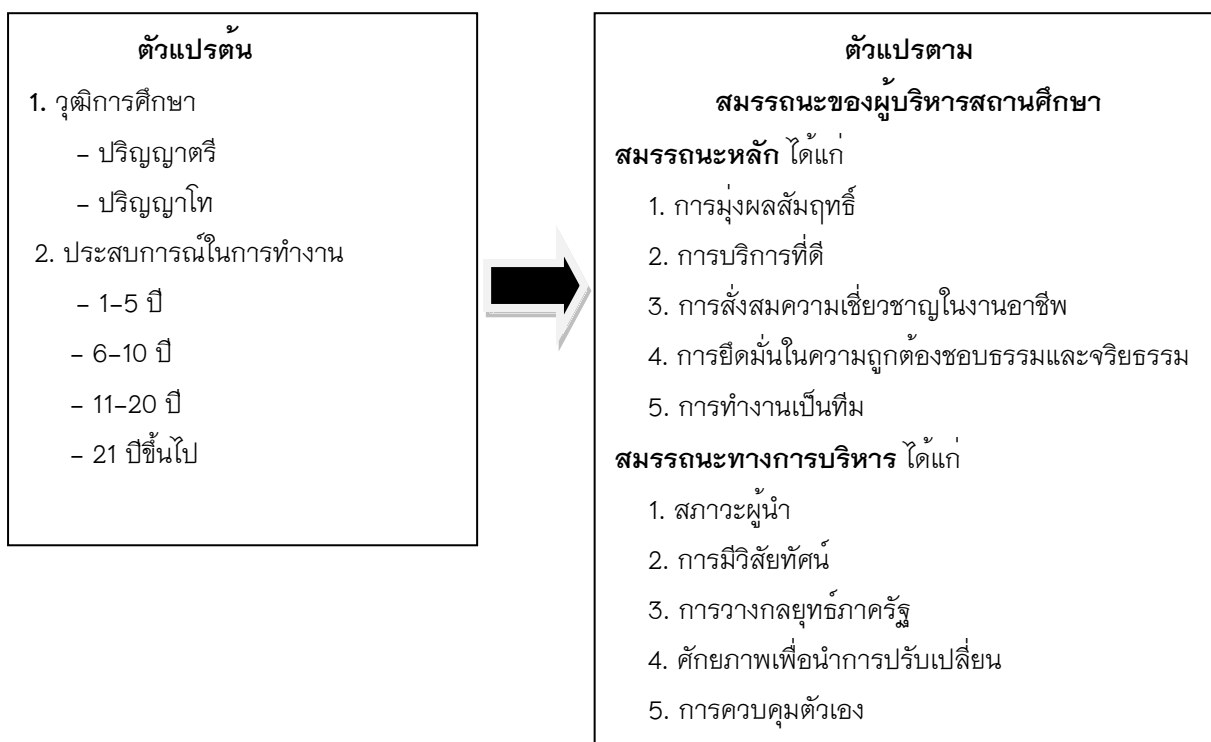
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและใช้ในการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยจะมีระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสามารถเป็นที่ยอมรับของทั้งระดับภูมิภาค ระดับประเทศและระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทั้งหมด 27 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2564 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คนและครู จำนวน 810 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 840 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยทั้งหมด 6 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คนและครู จำนวน 265 คน รวมทั้งสิ้น 293 คน โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การใช้แบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จากที่ได้ศึกษาเนื้อหาสมรรถนะหลักตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ 1. สภาวะผู้นำ 2. การมีวิสัยทัศน์ 3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และ 5. การควบคุมตัวเอง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ (Likert)

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2559)

2. ร่างแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจแก้ไข

3. นำแบบสอบถามไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Content Validity) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Format) การใช้ภาษา (Wording) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาเป็นรายข้อลงในแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ได้แก่

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.2 นางอรุวรรณ กัลชาญพิเศษ ตำแหน่งผู้จัดการ-ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงรายวิทยาคม

3.3 นายวีรัตน์ สานุมิตร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงราย

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามมีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

4. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตอนที่ 2 ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.0

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งจากนั้นนำข้อมูล

ที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.90 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 คน ครูจำนวน 265 คน จากการศึกษาชั้นพื้นฐาน รวมเป็น 293 คน และขอรับด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนมา จำนวน 293 ฉบับ คิดเป็น 100 %
3. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) และ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุมตัวเอง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และด้านสภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างเต็มความสามารถ กรณีที่ทีมเกิดปัญหาในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุน ปัจจัยด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานของตน และพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม ซึ่งสอดคล้องกับชัยพงษ์ กองสมบัติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย พบว่า สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับจงกล วิเศษขลา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านการเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้คนในทีมทำงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่มีความคิดเชิงบวก หรือมองโลกแง่บวก แม้ว่าจะเจอสถานการณ์ที่เลวร้าย หรือวิกฤติต่าง ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความมั่นใจในสิ่งที่ตนเองคิดหรือทำ เมื่อผู้นำแสดงออกด้วยความมั่นใจ ลูกน้องหรือผู้ตามย่อมรู้สึกถึงความมั่นคงและเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2562) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสุจิตรา ยีหวังเจริญ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงาน กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องบรรลุและกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบการกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิด จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้าน คือ จะต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดศักยภาพหรือขีดความสามารถขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับไพโรจน์ ดั่งวิเศษ (2560) ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนรวมขององค์กรที่คำนึงถึงองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายนอกมีบทบาทหน้าที่ในการนำและพาโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางต่าง ๆ ตามวิสัยทัศน์ที่ตนเองเชื่อและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

1.2.4 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ตั้งใจ และความสามารถในการกระตุ้น ผลักดันกลุ่มคนให้เกิดความต้องการจะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เป็น ประโยชน์แก่ภาครัฐ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, สื่อออนไลน์)

ได้อธิบายไว้ว่า ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนเป็นความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

1.2.5 ด้านการควบคุมตัวเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย กระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และควบคุมตัวแปรทั้งภายในและภายนอกของบุคคล อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, สื่อบนออนไลน์) ได้อธิบายไว้ว่า การควบคุมตัวเองเป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกช่วยหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตรหรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ข้อ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับเอกฉันท มาลีชัย (2560) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ข้อ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์ (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทยหรือในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ และสังกัดอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดมูลนิธิการศึกษา ศรีสวัสดิ์ในประเทศไทย สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดมูลนิธิการศึกษา ศรีสวัสดิ์ในประเทศไทย ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จงกล วิเศษขลา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 1(2), 63.
- จารุวรรณ นาดัน. (2559). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 729-746.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย*. การศึกษาอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ฉัฐรฐาวี ศรีจันทร์เวียง. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2559). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร*. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 4(10), 86-102.
- ไพโรจน์ ดวงวิเศษ. (2560). *การพัฒนาแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทางครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ*. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา ยี่หวังเจริญ. (2561). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง*. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/>
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากร*



- ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
อนุเทพ กุศลคุ้ม. (2561). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาในการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- เอกฉันท มาลีชัย. (2560). **ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Core Competencies of Small School Administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

ภาวิณี ไชยวังเย็น^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Pavinee Chaiwangyen^{1*} and Namfon Ganma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน โดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 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: 63170300@up.ac.th



ครูที่ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, 2) to compare the core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by educational background and work experience. The samples of the study were teachers in small schools under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The samples used in this study were 234 teachers by stratified random sampling and Krejcie and Morgan table. The research instrument was questionnaire about core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 using 5-level estimation scale model. The validity of the questionnaire was between 0.67–1.00 and the questionnaire's reliability was 0.945. The statistical analysis applied in the research was percentage, average, standard derivation, t-test independent, and analysis of variance using F-test statistic (Analysis of Variance: ANOVA) when the difference was found used the double difference test method according to the Scheffe' method.

The research showed that 1) core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office are at a high level. 2) Comparison results of the core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by educational qualifications were found that teachers with different educational backgrounds do not had differences in opinions at the statistical significance level of .05. When considering each aspect, it was found that the analysis and synthesis aspect, vision aspect, team work aspect, and good service aspect were statistically significant at a level of .05. On the other hand, the aspect of achievement, communication and motivation, self-development, and competency development of individuals were not different at the statistical significance level of .05. When classified by work experience, it was found that teachers with different work experiences had opinions about the performance of school administrators overall and each aspect with no difference in opinion at the statistical significance level of .05.

Keywords: Core Competencies of School Administrators, Administrators, Small School

บทนำ

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา มีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางการสำเร็จของโรงเรียน อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และมีค่าตอบแทนวิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายใน และภายนอกสังคม ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดหรือไม่ ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำองค์ความรู้ไปใช้ในทิศทางที่เหมาะสม และทันต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 หน้า 55)

โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ รัฐบาลต้องใช้งบประมาณจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ประสิทธิภาพการสอนลดลง เนื่องจากขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการศึกษา รวมถึงปัญหาโรงเรียนไม่มีผู้บริหาร ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งครูและผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ได้ (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2559, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างยิ่ง เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ความมุ่งมั่น เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ก็จะแสดงบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่ ในที่สุดการปฏิรูปการเรียนรู้อาจจะประสบความสำเร็จ และนำองค์ความรู้ไปสู่กระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีจึงทำให้หน่วยงานราชการ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องร่วมมือการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้อีกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (หนูกัณฑ์ ปาโล, 2562 หน้า 1) ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น ภัคจิรา ผาทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 อาราวัต หัดหนี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กนกอร จุลินทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชัยสนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นต้น แต่ยังไม่มีการกล่าวถึงงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา สนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

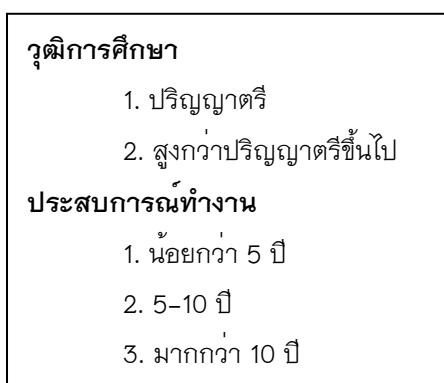
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

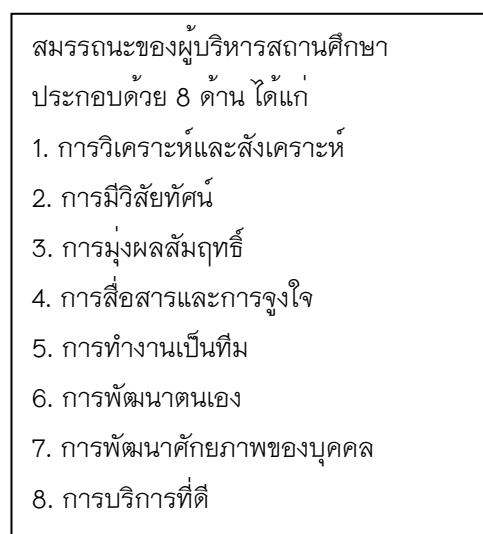
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 74 โรงเรียน จำนวนครู 552 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 234 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 43)

2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำแนกวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มีจำนวน 48 ข้อ

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดที่ใช้วิจัยและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 0.67–1.00 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.949

3.5 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 234 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 234 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

4.2 วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการวิเคราะห์ตามแนวคิด บุญชม ศรีสะอาด (2554 หน้า 121)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ ค่า t-test และประสบการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะ		ความหมาย	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.83	0.34	มาก	6
2. การมีวิสัยทัศน์	4.02	0.49	มาก	3
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.96	0.34	มาก	5
4. การสื่อสารและการจูงใจ	4.00	0.41	มาก	4
5. การทำงานเป็นทีม	4.10	0.35	มาก	2
6. การพัฒนาตนเอง	4.00	0.46	มาก	4
7. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4.17	0.45	มาก	1
8. การบริการที่ดี	4.17	0.42	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.04	0.27	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลำดับ ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและด้านการบริการ ที่ดี รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏดังตาราง 2 และ 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n =195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n =39)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.80	0.33	4.01	0.33	-3.47*	0.00
2. การมีวิสัยทัศน์	4.05	0.50	3.87	0.37	2.57*	0.01
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.97	0.34	3.96	0.34	0.11	0.91
4. การสื่อสารและการจูงใจ	4.02	0.40	3.92	0.43	1.30	0.19
5. การทำงานเป็นทีม	4.13	0.34	3.96	0.39	2.46*	0.02
6. การพัฒนาตนเอง	4.03	0.47	3.89	0.39	1.83	0.07
7. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4.19	0.46	4.14	0.41	0.59	0.56
8. การบริการที่ดี	4.15	0.44	4.29	0.31	-2.40*	0.02
เฉลี่ยรวม	4.05	0.29	4.02	0.16	1.07	0.29

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig.
1. การวิเคราะห์และ สังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	.517	2	.258	2.235	.109
	ภายในกลุ่ม	26.702	231	.116		
	รวม	27.218	233			
2. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.734	2	.367	1.542	.216
	ภายในกลุ่ม	54.972	231	.238		
	รวม	55.706	233			
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.136	2	.068	.599	.550
	ภายในกลุ่ม	26.213	231	.113		

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig.
	รวม	26.349	233			
4. การสื่อสารและการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.455	2	.227	1.390	.251
	ภายในกลุ่ม	37.795	231	.164		
	รวม	38.250	233			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.504	2	.252	2.078	.128
	ภายในกลุ่ม	28.040	231	.121		
	รวม	28.544	233			
6. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	.302	.740
	ภายในกลุ่ม	48.852	231	.211		
	รวม	48.979	233			
7. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.011	.989
	ภายในกลุ่ม	48.029	231	.208		
	รวม	48.033	233			
8. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.067	.935
	ภายในกลุ่ม	41.396	231	.179		
	รวม	41.420	233			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.166	2	.083	1.129	.325
	ภายในกลุ่ม	16.974	231	.073		
	รวม	17.140	233			

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการบริการที่ดี รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันนัยสำคัญ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีข้อคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่เกิดจากถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และความสามารถทางด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านการบริการที่ดีต่อบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนที่มีลักษณะที่โดดเด่นโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสำเร็จของงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 136) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในอันดับมาก และพงค์สิริ เกื้อวรวิทย์กุล (2559, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน มีกระบวนการจัดทำแผนงาน และโครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และมีการนิเทศติดตามรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลมาพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 146) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารพร เขยเถื่อน (2560, หน้า 73) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งอีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูกัญญา ปาโล (2562, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์มีความทันสมัย และมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ และบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีวิธีการบริหารงานสถานศึกษาต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และมีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 152) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวพร เขยเถื่อน (2560, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูกัญท์ ปาโส (2562, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ศึกษามุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงาน ของงานเป็นหลัก มีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน ให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่าง สม่ำเสมอ ศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนานวัตกรรม และนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและมีกระบวนการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 138) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 51) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวพร เขยเถื่อน (2560, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลอย่าง เหมาะสม มีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 148) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมมีสภาพการมี ส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวพร เขยเถื่อน (2560, หน้า 74) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูกัญท์ ปาโส (2562,

หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการมีภาวะผู้นำโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน มีวิธีการติดต่อประสานงานกับทีมงานในการทำงานอย่างเหมาะสม มีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ สนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทีมงานในทุก ๆ โอกาสอย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 145) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 62) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีเทคนิควิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 143) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ให้มีความรู้ เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 149) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ มีความเต็มใจในการให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง เน้นการบริการให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกและนำผลการประเมินความพึงพอใจ มาปรับปรุงพัฒนาระบบบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 141) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 52) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องงานวิจัยของดารารพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ กำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงานของงานเป็นหลัก อีกทั้งมีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ และให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึงจากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะรูปแบบเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ และส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา มีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน อีกทั้งสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา และมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน และหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบ ระเบียบและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้เรียน และผู้รับบริการทุกภาคส่วน ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราทัด หัตถนิ (2562, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, นายสุวิทย์ บั้งเงิน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และดร.สุทัต จันทะลินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและ อุทิศแด่บิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร จุลินทร. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ดารารพร เชยเถื่อน. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ภัคจิรา ผาทอง. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **รายงานผลการดำเนินงานรับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2559). **รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- หนูกันท์ ปาโล. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2560). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ คลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อาราพัดี หัดหนี. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

การศึกษาสภาพการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

A Study of the State of Applying the Sufficiency Economy Philosophy in the Management of Educational Institutions Under the Local Government Organization in Chiang Rai Province

วิชาญ จินายะ^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Wichan Jinaya^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย 2. เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนก อายุ เพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ข้าราชการครู จำนวน 234 คน รวมทั้งหมด 278 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติหาค่า (t-test) ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2. การเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาและด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, การบริหารจัดการสถานศึกษา

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: nokyodya@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study the condition of applying the sufficiency economy philosophy in the management of educational institutions under the local administrative organizations in Chiang Rai Province; 2. to compare the application of the sufficiency economy philosophy in the administration. Manage educational institutions under local administrative organizations in Chiang Rai Province, classified by age, gender and work experience. The sample group consisted of educational institute administrators and government teachers under local administrative organizations in Chiang Rai Province, Academic Year 2020, consisting of 44 school administrators, 234 government teachers, a total of 278 people. Morgan by simple random The instrument used in the research was a questionnaire. The results of the analysis were for the Concordance Index of 1.00 and the confidence value of the whole version was 0.98. The statistics used in the data analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Statistical findings (t-test), comparison (F-test), and one-way ANOVA when significant differences were found by comparing the differences by pairs by Scheffe's method. (Scheffe's method)

The results of the research were as follows: 1. The application of the Sufficiency Economy Philosophy in the management of educational institutions under the local administrative organizations in Chiang Rai Province found that the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was curricula and learning activities, followed by educational institution management. and outcome/success picture, respectively. The aspect with the lowest average was the aspect of student development activities. In Chiang Rai Province, classified by gender, age and work experience, it was found that both overall and each aspect There are differences in 5 aspects, namely, educational institutions management. Curriculum and learning activities in organizing student development activities in the aspect of personnel development of educational institutions and in the aspect of outcomes/images of success.

Keywords: The Philosophy of Sufficiency Economy, The School Management

บทนำ

การพัฒนาทางการศึกษาของประเทศถือเป็นความสำคัญเร่งด่วน ที่จำเป็นต้องผลักดันให้เกิดการปฏิรูปอย่างเป็นรูปธรรมทุกด้าน ควบคู่กันไปกับการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรมความดี โดยแสวงหากระบวนการกระตุ้นจิตสำนึกด้านคุณธรรมความดีที่มีอยู่ในตัวทุกคน ให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ในที่สุดจากสถานการณทางด้านคุณธรรมสังคมไทย พบว่า สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พบประเด็นปัญหา ความไม่ซื่อสัตย์ คอรัปชั่น ภาคธุรกิจยังขาดความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ความประพฤติไม่เหมาะสมของผู้นำศาสนาด้านคุณธรรมจริยธรรม สถาบันการศึกษามุ่งเน้นผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจ ว่าเป็นห่วง ตามด้วยความเท่าเทียมกันทางสังคมตามหลักสิทธิมนุษยชน สังคมไทยมีค่านิยมทางวัตถุสูง และความแตกแยกทางความคิดในชั้นที่รุนแรงสถานการณ์ประเทศไทยในอนาคตอาจมีแนวโน้มที่แย่ง หากทุกภาคส่วนไม่ตระหนักให้มีความสำคัญแก้ไขปัญหอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การปฏิรูปทางการศึกษา จึงถือเป็นอีกหนึ่งนโยบายสำคัญที่รัฐบาลต้องเร่งขับเคลื่อนโดยบูรณาการน้อมนำเอาแนวทางพระราชดำริศาสตร์พระราชามาปรับใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ ,2560, หน้า 23)

การปฏิรูปด้านการศึกษา ถือเป็นอีกหนึ่งนโยบายสำคัญที่รัฐบาลต้องเร่งขับเคลื่อนโดยบูรณาการน้อมนำเอาแนวทางพระราชดำริศาสตร์พระราชามาปรับใช้ และในปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 เป็น 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) ซึ่งการปฏิบัติโดยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในระยะ 20 ปีซึ่งมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวข้องกับการยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เล็กและใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่น มีนโยบายที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างลักษณะนิสัยในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่นักเรียน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ได้นำนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภาคการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดพันธกิจส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน แต่สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย บางแห่งยังประสบปัญหาในการดำเนินงานอยู่ เช่น งบประมาณในการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน ความรู้ของผู้ถ่ายทอด ความรู้สู่การปฏิบัติ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, 2564, สืบออนไลน์)

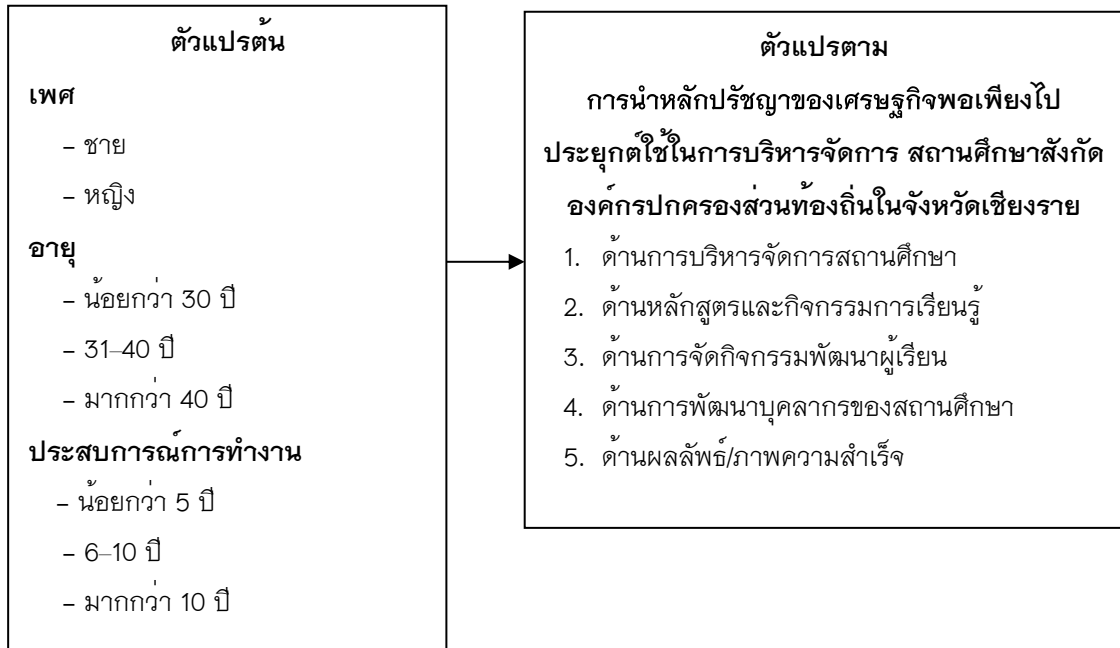
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพของการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาพอเพียงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาและด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ เพื่อที่จะนำมาหาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายและผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เป็นสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงเลือกประยุกต์ใช้หลักการและแนวคิดจากคู่มือแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของ “โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น” (Local Sufficiency School : LSS) ปี 2559 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, หน้า 15) ประกอบด้วย 5 ด้าน สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 714 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน และข้าราชการครู จำนวน 612 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่ายของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ข้าราชการครู จำนวน 234 คนโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90–95) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ตามแนวทางหลัก 5 ด้าน 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา 5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาต้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือวิจัย
2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ .098 จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

3. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method) (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.1-0.5

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.24	0.81	มาก	2
2	ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.27	0.84	มาก	1
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.18	1.02	มาก	5
4	ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.21	1.02	มาก	4
5	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	4.24	0.81	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.24	0.88	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการนำผลการติดตามมาพัฒนา นโยบายแผนงานโครงการกิจกรรม ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยให้ความสำคัญกับความเป็นท้องถิ่น ความเป็นไทยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีการดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติงานประจำปีนั้นอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ประเพณี หรือการเรียนรู้ศิลปะ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดแสดงเผยแพร่ประกวดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและครูในโรงเรียนมีการเรียนการสอนที่ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และให้ความสำคัญกับความเป็นท้องถิ่น และความเป็นไทย รวมทั้งการนำหลักการพัฒนาชุมชนมาเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามบริบทของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนงานแนะแนว เพื่อสนับสนุนการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและสถานศึกษามีแผนงานโครงการ ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนอยู่อย่างพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการติดตามผลการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการนำผลการติดตามมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้มีทักษะการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีการขยายผลและเผยแพร่ผลการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและสถานศึกษามีแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยให้ความสำคัญกับความเป็นท้องถิ่นความเป็นไทยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปปฏิบัติอย่างเป็นเหตุเป็นผลทั้งต่อตนเองและสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ด้านเกษตร/อาชีพ ตามบริบทของท้องถิ่น เอื้อต่อการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและสถานศึกษามีคุณลักษณะของสถานศึกษาพอเพียง สะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น ปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน สรุปผล ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ จึงได้เปรียบเทียบ

6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความคิดแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความคิดแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความคิดแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดแตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพราะในสภาวะการณ์ปัจจุบันการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติได้ขยายวงกว้างสู่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยมีการกำหนดนโยบาย เพื่อให้ประชาชนทุกภาคส่วนได้ถือปฏิบัติดังปรากฏ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาสังคมแห่งชาติที่ได้อัดแนวพระราชดำริเป็นปรัชญาหนึ่งในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งเน้นในการจัดทำนโยบายการจัดการศึกษาให้เข้ากับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องหนึ่งที่เป็นนโยบายในการจัดการศึกษา ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมากำหนดเป็นกลยุทธ์คุณธรรมนำความรู้และน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

2. การเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงหรือเพศชายมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงทำให้เพศหญิงมีความคิดแตกต่างจากเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับมงคล อินทรโชติ (2562) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามเพศ พบว่า มีความ

คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. การเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพิจารณาขอบข่ายงานโดยยึดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาสามารถศึกษาและนำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้ ทำให้บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ โสภณ เรืองฤทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษา การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แนวทางขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการเปรียบเทียบ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการทำงาน ผู้บริหารและครูที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพราะมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจนนำไปสู่การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับบัญญัติ นนทามาลัย (2561) ได้ทำการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตอำเภองาว จังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่า ประสบการณ์เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่มีผลทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรทางการศึกษาและสภาพการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ

2) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาควรมีการจัดหา ผลิต ใช้ และเผยแพร่ สื่อการเรียนรู้เพื่อบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรให้สถานศึกษามีการติดตามผลการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารียุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ หรือการจัดตั้งชมรมชมรมต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับความเป็นท้องถิ่น ความเป็นไทย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามผลการดำเนินโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้มีทักษะการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ควรให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อมและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจถูกต้องของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผู้บริหารควรนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติตนอย่างเป็นเหตุเป็นผล

พอประมาณกับศักยภาพของตนและสอดคล้องกับภูมิสังคม

1.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเรื่องปัญหาและขอบเขตการให้ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

2) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบอย่างที่ดีของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง

3) ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายควิต พักงาม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และนายจตุพล โนมณี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล เทศบาลนครเชียงราย ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจทานเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณบิดามารดาและคณาจารย์ทุกท่าน ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แนวทางการนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2560). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บัญญัติ นนทามาลย์. (2561). **สภาพการจัดการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตอำเภอเวียง จังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

มงคล อินทรโชติ. (2562). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนระดับ**



- การศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- โสภณ เรืองฤทธิ์. (2559). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แนวทางขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ สถานศึกษาในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เซ็นจูรี 21.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. (2564). **ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภาคการศึกษาตาม ประกาศกระทรวงศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.chiangraipao.go.th>
- Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". New York: Wiley and Son.

การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

The Operation of Driving Educational Institutions to become Learning Centers
According to the Philosophy of Sufficiency Economy in Education by
Administrators of Educational Institutions under the Chiang Mai Primary
Educational Service Area Office 3

ศรวิวรรณ ศรีวิชัย^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Natkrita Kantachai^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การ
เรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การ
เรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร
และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน
103 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และ
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่า
ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาร์ค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.86

จากผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ
เตรียมความพร้อมและด้านการจัดระบบการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้านกิจกรรม
โรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการขยายผล
2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่

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 : srisrisrivichai@gmail.com

การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การขับเคลื่อนสถานศึกษา, ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the operation of driving educational institutions to become learning centers according to the philosophy of sufficiency economy in education of administrators of educational institutions under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Chiang Mai Province 3 2) Comparison of the operation of driving educational institutions to become learning centers according to the philosophy of sufficiency economy in education of administrators of educational institutions under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 Classified by size of school and work experience The population and the sample group used in this research were 103 administrators and teachers in educational institutes who are learning centers according to the Sufficiency Economy Philosophy in Education under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Region 3, totaling 103 people. The questionnaire was a 5-level rating scale with statistics used. In the data analysis, the percentage, mean, standard deviation. t-test (t-test independent) and One-Way Analysis of Variance (ANOVA). The index of conformity (IOC) was between 0.67–1.00 and the confidence value of the alpha coefficient according to Cronbach's method was equals 0.86.

The results found that 1) 1) the operation of driving educational institutions to become a learning center according to the philosophy of sufficiency economy, overall, education was at the highest level; the aspect with the highest average was the preparation aspect. readiness and the aspect of organizing the learning system, followed by the change that occurred School activities and student development activities and the aspect with the lowest mean was the aspect of network building and expansion. 2) The results of the comparison of the opinions of the administrators of the educational institutions and teachers towards the implementation of the drive of the educational institution to become a learning center according to the philosophy of sufficiency economy in education, classified by the size of the educational institution. Overall and in each aspect, it was found that have an opinion no different 3) The results of the comparison of the opinions of Educational institute administrators and teachers towards the operation of driving educational institutions to become learning centers according to the philosophy of sufficiency economy. Education classified by work experience. Overall and in each aspect, it was found that there were opinions no different

Keywords: Educational strategies, Philosophy of Sufficiency Economy, Education.

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประชากรของประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความเจริญงอกงามด้านประเพณี และวัฒนธรรม ยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามและมีความสามารถในการพัฒนาจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ, 2560) เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจนด้วยวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งได้กำหนด 1 ใน 5 เป้าหมายของหลักสูตร คือ “การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดในหลักสูตร พ.ศ. 2551 จึงเป็นไปในทิศทาง การปลูกฝังและบ่มเพาะผู้เรียนให้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการคิด การวางแผนและการปฏิบัติตนพร้อมกับคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตระหนักถึงความสำคัญ ของการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา จึงได้กำหนดไว้ในทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2564 และมอบเป็นนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่หน่วยงานในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3, 2564, สื่อออนไลน์) ซึ่งปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาพอเพียง จำนวน 121 โรงเรียน แต่มีสถานศึกษาพอเพียงที่พัฒนาและผ่านการประเมินให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา มีจำนวนเพียง 6 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3, 2564, สื่อออนไลน์)

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา เป็นการสืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดและประสบการณ์ในการทำงาน

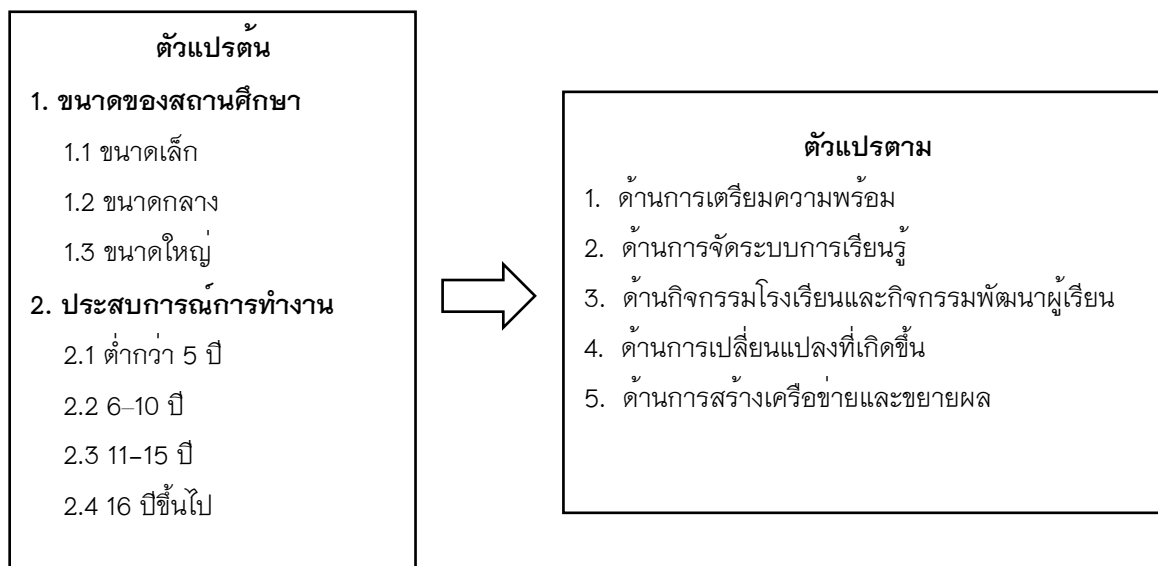
สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 จำนวน 6 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 134 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (สุวิมล ติรภานันท์, 2554) เทียบขนาดของประชากรที่ 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 103 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 64 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต3 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต3 จำแนกเป็น 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความพร้อม 2) ด้านการจัดระบบการเรียนรู้ 3) ด้านกิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายและการขยายผล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีจำนวน 55 ข้อ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยมีการปรับปรุงภาษาข้อคำถามบางข้อตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.86

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแจ้งขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 103 ชุดมอบให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 ได้รับกลับคืนมา 103 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนั้นตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ เตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาใช้ศาสตร์ที่มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 103 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 91.21 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 62.41 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 11-15 ปี และ

16 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.39 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวม

ด้าน	การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 103		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการเตรียมความพร้อม	4.60	0.27	มากที่สุด	1
2	ด้านการจัดระบบการเรียนรู้	4.60	0.27	มากที่สุด	1
3	ด้านกิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.32	มาก	4
4	ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.58	0.27	มากที่สุด	3
5	ด้านการสร้างเครือข่ายและการขยายผล	4.47	0.36	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.57	0.24	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.57) เท่ากับ 4.57 อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเตรียมความพร้อมและด้านการจัดระบบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.60) เท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.58) เท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.49) เท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับ มาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการขยายผล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.47) เท่ากับ 4.47 อยู่ในระดับ มาก

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา		t	Sig.		
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเตรียมความพร้อม	4.58	0.30	4.64	0.20	-1.46	0.15
2. ด้านการจัดระบบการเรียนรู้	4.58	0.30	4.64	0.20	-1.46	0.15
3. ด้านกิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.50	0.35	4.46	0.26	0.79	0.43
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.57	0.32	4.59	0.19	-0.28	0.78
5. ด้านการสร้างเครือข่ายและการขยายผล	4.46	0.41	4.50	0.27	-0.64	0.53
รวมเฉลี่ย	4.56	0.28	4.57	0.16	-0.38	0.71

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 103)

การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา		SS	Df	MS	f	Sig.
1. ด้านการเตรียมความพร้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3.00	0.16	2.30	0.08
	ภายในกลุ่ม	9.10	99.00	0.07		
	ภาพรวม	9.59	102.00			
2. ด้านการจัดระบบการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3.00	0.16	2.30	0.08
	ภายในกลุ่ม	9.10	99.00	0.07		

การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็น ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา		SS	Df	MS	f	Sig.
	ภาพรวม	9.59	102.00			
3. ด้านกิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	3.00	0.10	1.00	0.40
	ภายในกลุ่ม	13.21	99.00	0.10		
	ภาพรวม	13.52	102.00			
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	0.39	3.00	0.13	1.76	0.16
	ภายในกลุ่ม	9.63	99.00	0.07		
	ภาพรวม	10.02	102.00			
5. ด้านการสร้างเครือข่ายและการขยายผล	ระหว่างกลุ่ม	0.47	3.00	0.16	1.21	0.31
	ภายในกลุ่ม	16.98	99.00	0.13		
	ภาพรวม	17.46	102.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.27	3.00	0.09	1.62	0.19
	ภายในกลุ่ม	7.36	99.00	0.06		
	ภาพรวม	7.64	102.00			

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการเตรียมความพร้อม อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความรู้ ความเข้าใจในหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สร้างความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ ครู ผู้เรียนและชุมชน อีกทั้งยังสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และชุมชนในการดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เชื้อต่อการเรียนรู้และการเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา สอดคล้องกับ อรวรรณ บ่อมคำ (2561) ได้ศึกษา เรื่องการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ และคณะกรรมการสถานศึกษาหรือชุมชนหรือตัวแทนผู้ปกครอง พบว่า ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีกระบวนการขับเคลื่อน ด้านการเตรียมความพร้อม ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของผู้บริหาร การเตรียมความพร้อมของครู การเตรียมความพร้อมของนักเรียน การเตรียมความพร้อมของชุมชน และการเตรียมความพร้อมของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

1.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 ด้านการจัดระบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม หลักความพอประมาณ หลักการมีเหตุผล หลักการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และผลที่เกิดขึ้นในมิติด้านวัตถุ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ขั้นเตรียมการสอน ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และขั้นการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดทำ จัดหาสื่อ/แหล่งเรียนรู้/ฐานการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการนำผู้เรียนเข้าไปศึกษาแหล่งเรียนรู้/ฐานการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวไว้ว่า การจัดทำหน่วยการเรียนรู้/ แผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่เคร่งครัดรูปแบบของการเขียนหน่วย/แผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปรับได้ตามธรรมชาติของวิชาในแต่ละระดับชั้น ตามบริบทของสถานศึกษา แต่ขอให้ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ ได้แก่ 1) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 2) สาระการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล การจัดทำหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังวิถีคิดและการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 ด้านกิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียนใน 4 มิติ คือ มิติด้านวัตถุ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาดหรือผู้บำเพ็ญประโยชน์ โครงการ/ชุมนุม/ชมรมตามหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ กิจกรรมที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น/ ศิลปวัฒนธรรม/หลักคำสอนทางศาสนา กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนมีการขยายผลการพัฒนาสู่บุคคลในครอบครัวและชุมชน สอดคล้องกับ ศาสดา บัญญัติ และนันทกาญจน์ ชินประหัชช (2557) ได้ศึกษาการถอดบทเรียนและวิเคราะห์ข้อดีข้อด้อยของการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ผลการวิจัย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ และคณะกรรมการสถานศึกษาหรือชุมชนหรือตัวแทนผู้ปกครอง พบว่า ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา มีแนวทางการพัฒนากิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรมนักเรียน ระดับประถมศึกษา เน้นการฝึกคิด ฝึกปฏิบัติจริงและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ระดับมัธยมศึกษา เน้นกิจกรรมที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล กิจกรรมพัฒนาครูและกิจกรรมร่วมกับชุมชน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงมิติด้าน วัตถุประสงค์ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรมและมิติด้านสิ่งแวดล้อม

1.4 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารสถานศึกษาด้วยหลักคุณธรรม มีการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครู ผู้เรียนและชุมชน ถึงหลักคิดในการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในฐานการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับ อรรถพรณ์ บ่อมดำ (2561) ได้ศึกษา เรื่องการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ และคณะกรรมการสถานศึกษาหรือชุมชนหรือตัวแทนผู้ปกครอง พบว่า การดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิถีชีวิตในการเข้าสู่เส้นทางของอุปนิสัยพอเพียงของบุคลากรทุกคน ตั้งแต่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน นักเรียน และผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้เมื่อศูนย์การเรียนรู้ ได้ดำเนินการขับเคลื่อน มาอย่างต่อเนื่องแล้ว พบว่า ได้ส่งผลทำให้บุคคลซึ่งเป็นทั้งผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงนั้นรู้จักการปรับตัวและเกิดอุปนิสัยพอเพียงอยู่ใน วิถีชีวิตที่มีความสมดุลและมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงใน 4 มิติ คือ มิติด้านวัตถุประสงค์ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรมและมิติด้านสิ่งแวดล้อม

1.5 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างเครือข่ายและการขยายผล อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำองค์ความรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปช่วยพัฒนา สถานศึกษาที่เป็นเครือข่ายหรือสถานศึกษาอื่นจนได้รับแต่งตั้งเป็นสถานศึกษาพอเพียง รวมถึงการออกไปให้ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่ชุมชนและหน่วยงานภายนอก อีกทั้งสถานศึกษายังเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มี ฐานการเรียนรู้ที่สามารถให้บริการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการศึกษาดูงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการ กำหนดช่วงเวลาการศึกษาดูงานที่ชัดเจน มีการเตรียมพร้อม ด้านสถานที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียนในการ เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับ อรรถพรณ์ บ่อมดำ (2561) ได้ศึกษา เรื่องการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย จากการสัมภาษณ์

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ และคณะกรรมการสถานศึกษาหรือชุมชนหรือตัวแทนผู้ปกครอง พบว่า การสร้างเครือข่ายและขยายผลสู่โรงเรียนที่ต้องการการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียงและศูนย์การเรียนรู้ โดยศูนย์การเรียนรู้ฯ มีบทบาทและหน้าที่คือ 1) เป็นต้นแบบศูนย์การเรียนรู้ที่มีความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแหล่งศึกษาดูงานของโรงเรียน บุคคลทั่วไป และหน่วยงาน ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและ 2) จัดคณะครูแกนนำไปเป็นวิทยากรอบรมให้ครูในสถานศึกษาและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา คำแนะนำในการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานศึกษาที่ต้องการเข้าเป็นสถานศึกษาพอเพียงและศูนย์การเรียนรู้ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นองค์ความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถนำไปบูรณาการการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมตามสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สถานศึกษา ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงชุมชน ร่วมกันศึกษาทำความเข้าใจ แล้วนำมาปรับใช้ในการ ดำเนินงานในทุกด้านบนพื้นฐานของ เงื่อนไขความรู้ คุณธรรม การมีความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมี ภูมิคุ้มกันที่ดี มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะอย่างพอเพียง ซึ่งหากสถานศึกษามีการการบริหารจัดการ ทรัพยากรด้วยความพอประมาณ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2554) ได้สรุปแนวคิดหลักของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณที่กลุ่มพัฒนา กรอบแนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี (Dynamic optimum) ที่ไม่มากหรือน้อยเกินไปในมิติต่างๆ ของการกระทำ 5 ประการ คือ 1) ด้านจิตใจ คือ เริ่มต้นจาก ตนเองที่ต้องตั้งสติ มีปัญญา มีจิตสำนึกที่นึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ 2) ด้านสังคม คือ การสร้างความพอดีในทุกระดับของสังคม ซึ่งต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน รู้จักพินิจกำลัง และที่สำคัญ มีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากฐานรากที่มั่นคงและแข็งแรง 3) ด้านเศรษฐกิจ คือ ต้องอยู่อย่างพอดี พอมีพอกิน 4) ด้านเทคโนโลยี คือ ความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะและความต้องการและควรพัฒนาเทคโนโลยี จากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สอดคล้องเป็นประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมของเรา 5) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม คือ ใช้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความยั่งยืน สูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองดี พิมพ์สาลี (2558) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและราย ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอีกด้วย

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษา สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม มีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้น้อมนำหลักการทรงงาน และหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการทำงาน นั่นคือ การใช้คุณธรรม นำความรู้ ที่มีผู้บริหารสถานศึกษานำ หลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากคอย

เป็นผู้ชี้แนะ ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ด้วยความปรารถนาดี มีคุณธรรม ขณะเดียวกันครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เป็นผู้ที่มีความรู้ที่ทันสมัยและสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น จึงทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล หายหัตถ์ (อุบล หายหัตถ์, สื่อออนไลน์, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเตรียมความพร้อม สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม หรือการนำตัวแทนหรือผู้นำชุมชน รวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาไปศึกษาดูงาน รวมไปถึงร่วมกิจกรรมการขยายผลของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ชุมชน
2. ด้านการจัดระบบการเรียนรู้ สถานศึกษามีการนำผู้เรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้มีการนำผู้เรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา มีการจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดกิจกรรม รวมถึงมีการกำกับติดตามการดำเนินกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ
3. ด้านกิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมให้แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการชี้แจงให้ชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรม มีการติดต่อประสานงานกับผู้นำชุมชนในการประชาสัมพันธ์ และมีช่องทางการติดต่อในหลายช่องทาง เช่น การส่งหนังสือแจ้งผู้ปกครอง การประกาศเสียงตามสาย การประกาศผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา เป็นต้น
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาควรมีการนำผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน มีการพัฒนาหลักสูตรสาระท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมของสถานศึกษา รวมถึงมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาระท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการสร้างเครือข่ายและการขยายผล สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สามารถให้บริการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการศึกษาดูงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย มีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงหน่วยงานภายนอก อีกทั้งมีการพัฒนาครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นางสมัย ศัจฉะภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่หนองบัว ว่าที่ร้อยตรีคมกฤษ ใจคำปัน ครูชำนาญการพิเศษ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมถึงการแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรการศึกษาแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวทางการพัฒนาและประเมินสถานศึกษาพอเพียงเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ทองดี พิมพ์สาส์. (2558). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนาเยื้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 4**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรเดช จันทรศร. (2554). **การจัดการภาคีรัฐตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ศาลินา บุญเกื้อ และ นันทกาญจน์ ชินประหัชฐ์. (2557). การถอดบทเรียนและการวิเคราะห์หัตถ์ลักษณะศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2554). สถิติและการวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.cmarea3.go.th/2020/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรินทรวานกราฟฟิค.
- อุบล หายหัตถ์. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2564, จาก [http://www.pyu.ac.th/StudentEerve/input/thesis/\[1\]\[100916120958\].pdf](http://www.pyu.ac.th/StudentEerve/input/thesis/[1][100916120958].pdf)
- อรรวรรณ ป้อมดำ. (2561). การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

The Relationship Between 21 st Century Strategic Leadership and internal Quality assurance implementation of school in Chiang Khong district UNDER Chiang Rai primary educational service area 4

สายธาร อินทร์ตา^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Saithan Inta^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 175 คน กำหนดสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซ์มอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ($r = .89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

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: 63170366@up.ac.th

Abstract

This research aims 1) to study the level of strategic leadership in the 21 century of Chiang Khong school administrators under Chiang Rai elementary school district office 4 2) to study the level of quality assurance operation within Chiang Khong schools under Chiang rai elementary school district office 4 3) to study the relationship of strategic leadership in the 21 th century of school administrators and quality assurance operations within Chiang khong school district under Chiang Rai elementary school district office district 4 samples including school administrators and teachers in Chiang Khong district. 175 people are affiliated with Chiang rai elementary school district 4, proportional zed by sample size with Clegg Morgan's prefabricated table. Use stratified sampling method The tool used to collect data is a scale query, estimating 5 levels, a conformity index value of 1.00, a sentiment value of 0.87. Pearson Correlation Coefficient

The results showed that 1) the strategic leadership in the 21 th century of school administrators in Chiang Khong district under the Chiang Rai Elementary School District Office, District 4 as a whole and the income was at the highest level. Chiang Khong District 3) The relationship between the 21-century strategic leadership of the school administrators and the quality assurance operations within the school, Chiang Khong District, under the Chiang Khong Elementary School District Office, District 4, has a very high level of positive relations ($r = .89$). Statistically significant at .01 level.

Keywords: Strategic Leadership in the 21 Century, Internal Quality Assurance

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เนื่องจากสถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโดยโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัยและทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) จากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายของการจัดการศึกษา มุ่งเน้นที่การพัฒนาคนและสังคมเป็นหลักผู้บริหารองค์การทางการศึกษาหรือสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหาร และการเรียนรู้ในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นสามารถสร้างให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดเชิงกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมาหลอมรวมกัน และ สุดท้ายต้องพัฒนาให้เป็นแนวคิดขององค์กรร่วมกัน คิดว่าจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร ในการร่วม สร้าง

ให้เกิดมุมมอง เชิงกลยุทธ์ในองค์การมากกว่าการมุ่งเน้นอยู่ที่ภารกิจประจำขององค์การ บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร คือ ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำ สถานศึกษาที่มีคุณภาพจะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการ การศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะเป็นระบบขั้นตอน โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ภาวะผู้นำจะประสบความสำเร็จ ของผู้บริหารขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง และขับเคลื่อน แนวคิดและวิสัยทัศน์ตลอดจนเป็นผู้บริหารจัดการทรัพยากรซึ่งค่อนข้างมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ฉลวย คงแป้น, 2558) ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติว่า สถานศึกษานั้นได้มาตรฐานการศึกษาที่ผ่านการประเมินทำให้สถานศึกษาเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ การศึกษาได้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะพัฒนานำความสำเร็จไปสู่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถรอบด้านสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่ชัดเจนในการนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จได้และมีบริหารงาน

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบ่งเป็นข้อมูลสถานศึกษา ระดับปฐมวัย และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากข้อมูลพบว่า ผลการประเมินระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีผลการประเมินในระดับดี จำนวน 35 แห่ง ซึ่งในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลการประเมินในระดับดี จำนวน 22 แห่ง และเมื่อวิเคราะห์พบว่า สาเหตุของการประเมินผลในระดับ ดี เนื่องจาก บางสถานศึกษาไม่กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของ แผนการศึกษาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่นอย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2563, หน้า 80)

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

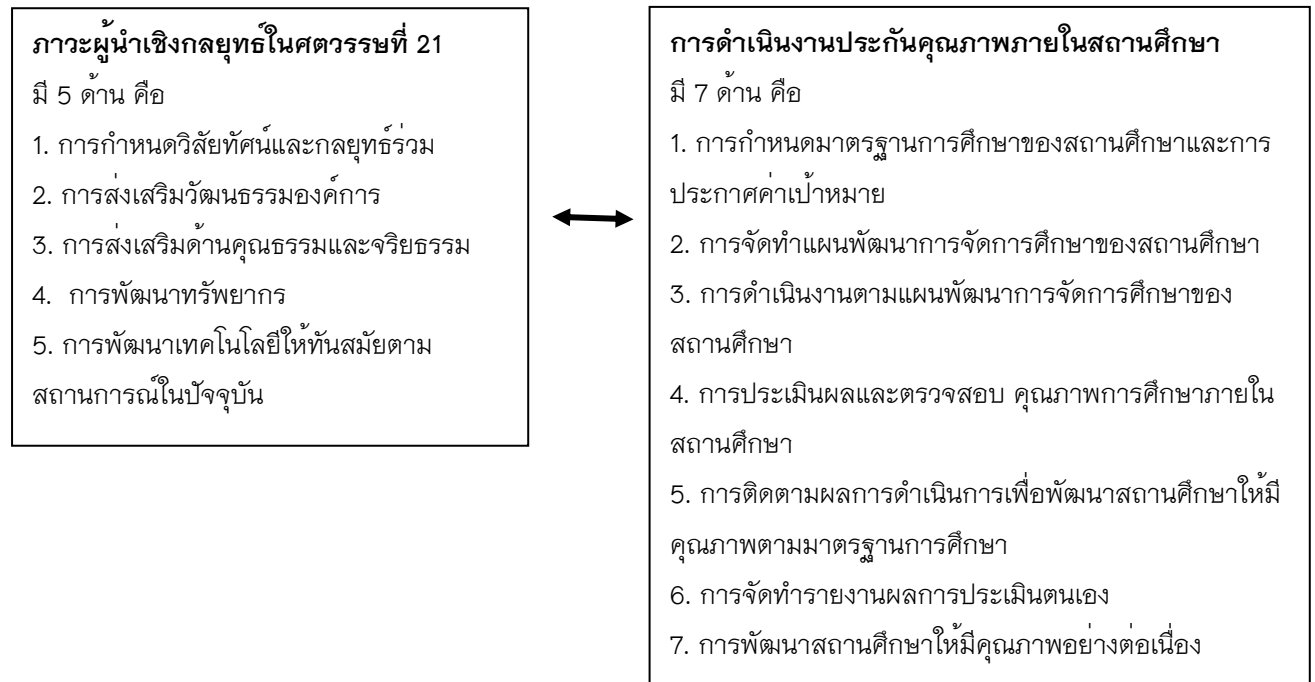
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีกรอบแนวคิดดังภาพ



สมมุติฐาน

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 32 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร 32 คน และครูผู้สอน 287 คน รวมทั้งสิ้น 319 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 160 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 175 คน ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
สถานศึกษาขนาดเล็ก	14	71	85	7	40	47
สถานศึกษาขนาดกลาง	13	155	168	6	87	93
สถานศึกษาขนาดใหญ่	5	61	66	2	33	35
รวม	32	287	319	15	160	175

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1976, pp. 89-94)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553)

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.2 สร้างเครื่องมือ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบหา ความชัดเจนและความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือเท่ากับ 1.00

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.877

3.5 จัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด; 2545)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด; 2545)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

ผลการศึกษา

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 175		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์รวม	4.51	0.44	มากที่สุด	4
2	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ	4.55	0.46	มากที่สุด	3
3	การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.64	0.48	มากที่สุด	1
4	การพัฒนาทรัพยากร	4.55	0.45	มากที่สุด	2
5	การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.50	0.51	มากที่สุด	5
รวมเฉลี่ย		4.55	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.45), และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา		n = 175		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและการประกาศค่าเป้าหมาย	4.41	0.62	มาก	7
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.56	0.55	มากที่สุด	4
3	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.57	0.56	มากที่สุด	2
4	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.54	0.63	มากที่สุด	5
5	การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.56	0.56	มากที่สุด	3
6	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.57	0.53	มากที่สุด	1
7	การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.52	0.57	มากที่สุด	6
รวมเฉลี่ย		4.55	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มากที่สุด คือ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.56) และน้อยที่สุด คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและการประกาศค่าเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา							
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y _{tot}
X ₁	.62**	.60**	.58**	.46**	.59**	.58**	.62**	.72**
X ₂	.62**	.70**	.62**	.61**	.70**	.67**	.64**	.80**
X ₃	.69**	.74**	.67**	.60**	.72**	.67**	.67**	.84**
X ₄	.68**	.72**	.63**	.62**	.74**	.67**	.64**	.84**
X ₅	.56**	.59**	.51**	.51**	.65**	.56**	.58**	.70**
X _{tot}	.74**	.78**	.70**	.65**	.79**	.73**	.74**	.89**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .89$)

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงในการบริหารงาน สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้

ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างสมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม 6) การริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 มีการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้เรียนและการดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่มีการติดตามตรวจสอบและพัฒนาให้ได้มาตรฐานการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การลงมือปฏิบัติโดยบุคลากรภายในสถานศึกษามีหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่คอยกำกับ ติดตาม ดูแลทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการว่าสถานศึกษานั้นได้คุณภาพและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารีรัตน์ คณาจันทร์ และ วันทนา อมตาริยกุล (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสุขและเต็มใจทำงาน ภายใต้การควบคุมดูแล การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาสการทราบบริการคั่นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบบริการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่าง มีประสิทธิผลทั้งจากภายในและ ภายนอกองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรา สิทธิแก้ว ปริญา มีสุข และเพลินดา กะลัมพากร (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการ

ควบคุมองค์การให้สมดุล การคิดเชิงปฏิวัติและการบริหารทรัพยากรภายในองค์การในการบริหารงาน ภายในสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.781 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ ด้วยตนเองฉบับนี้ ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี ผู้ศึกษาค้นคว้า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ที่ให้ความกรุณาในข้อคำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องด้วยความปรารถนาดีตลอดการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้า ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณค่าแก่ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา นางไพโรทูลย์ สายโท ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 และนายธานี นทร์ ธรารพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านทุ่งน่าน้อย ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณะครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษาที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างกำลังใจ กำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีคุณค่าและประโยชน์ต่อวงการศึกษ คุณค่าและ ประโยชน์เหล่านั้น ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้ศึกษาค้นคว้า

เอกสารอ้างอิง

- เกศรา สิทธิแก้ว, ปริญญา มีสุข และเพลินตา กะลัมพากร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2**, วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กตม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ฉลวย คงแป้น. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา**. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย**. 26(2), 325.
- ธานี นทร์ ศิลป์จารุ. (2560). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 17)**. กรุงเทพฯ: บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.



- นารินทร์ คณาจันทร์ และ วันทนา อมตาริยกุล (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. (2553). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือและรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2563). **รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563** (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทพรินทวามกราฟฟิต จำกัด.
- 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.

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

A Study Of Transformational Leadership In The 21st Century Of The Administrators Of The School Group Of The Po Sub-District Education Network Center Under The Office Of Chiangrai Primary Educational Service Area 4

อุษา บัวหลวง^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Ausa Bualuang^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครู จำนวน 149 คน รวมทั้งหมด 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21, 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: 63170399@up.ac.th

Abstract

Self-study the subject a study of transformational leadership in the 21st century of the administrations of the school group of the Po sub-district education network center under the office of Chiangrai primary educational service area 4. The purposes were to 1) study the transformational leadership in the 21st century of the administrations of the school group of the Po sub-district education network center under the office of Chiangrai primary educational service area 4 2) for compare the transformational leadership in the 21st century of the administrations of the school group of the Po sub-district education network center under the office of Chiangrai primary educational service area 4 according to age, gender, and work experience by studied from a sample group consisting of administrators and teachers of the school group of the Po sub-district education network center under the office of Chiangrai primary educational service area 4 academic year 2021 consisting of 14 administrators and 149 teachers, totaling population of 163 people. Stratified random selection Tools used to collect data. Is a scale type query, Estimated 5 levels The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, the results were analyzed by using test statistics. One-way analysis of variance (One-Way ANOVA) and compare in pairs by Scheffe's method. The results were as follows: 1. The state of transformational leadership in the 21st century of the administrations of the school group of the Po sub-district education network center under the office of Chiangrai primary educational service area 4 overall was at a high level. 2. The Compare the state of transformational leadership in the 21st century of the administrations of the school group of the Po sub-district education network center under the office of Chiangrai primary educational service area 4 classified by age, gender, and work experience were not different.

Keywords: Transformational Leadership in the 21st Century, Administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาดูแลควบคุมการบริหารในโรงเรียน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการที่จะนำองค์การให้ก้าวไปสู่การปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และคนในสถานศึกษานั้นได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 การใช้หลักสูตรการสอน เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลง และต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

อย่างมีคุณภาพ” ด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครุพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14) ได้อธิบายหลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่กำหนดว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะ หัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการจัดการศึกษาในรอบการปฏิรูปครั้งแรกที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาย่อมประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะผลักดันให้วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเป็นจริง และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ย่อมต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานของผลการดำเนินงาน และปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมาของท่านในแต่ละสถานศึกษา และข้อมูลในภาพรวมของประเทศ เพื่อศึกษา คัดวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ฯลฯ ในอันที่จะนำไปสู่การวางแผนการบริหาร การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ บรรลุประสิทธิผล และประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการ บริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรใน องค์การทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและ ประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์การ ต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์การที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความ ไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์การ และเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างพันธะ สัญญา (Commitment) และ ทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน (Cooperation) รวมถึงการตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ (Shared vision) คือ องค์การต้องการจะเป็นอะไร และตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม (Shared value) คือ จะไปให้ถึงจุดนั้น ด้วยกันโดยยึดถืออะไรเป็นหลักและแนวทาง ผู้ร่วมงานจะ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความ จงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงต้อง สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์การ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์การ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการด้านต่าง ๆ ขององค์การ ดังผลการวิจัยของ (Mohsen and Mohammad, 2011, P. 3132) ถ้าองค์การปราศจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์การ จะเกิดขึ้นได้ยาก

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและการเป็นโลกดิจิทัลที่สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกมีการส่งฐานข้อมูลและ เชื่อมต่อกันอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงานและการกำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการสร้างควมมั่นคงและการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาจึงต้องมีการออกแบบเพื่อเพิ่ม

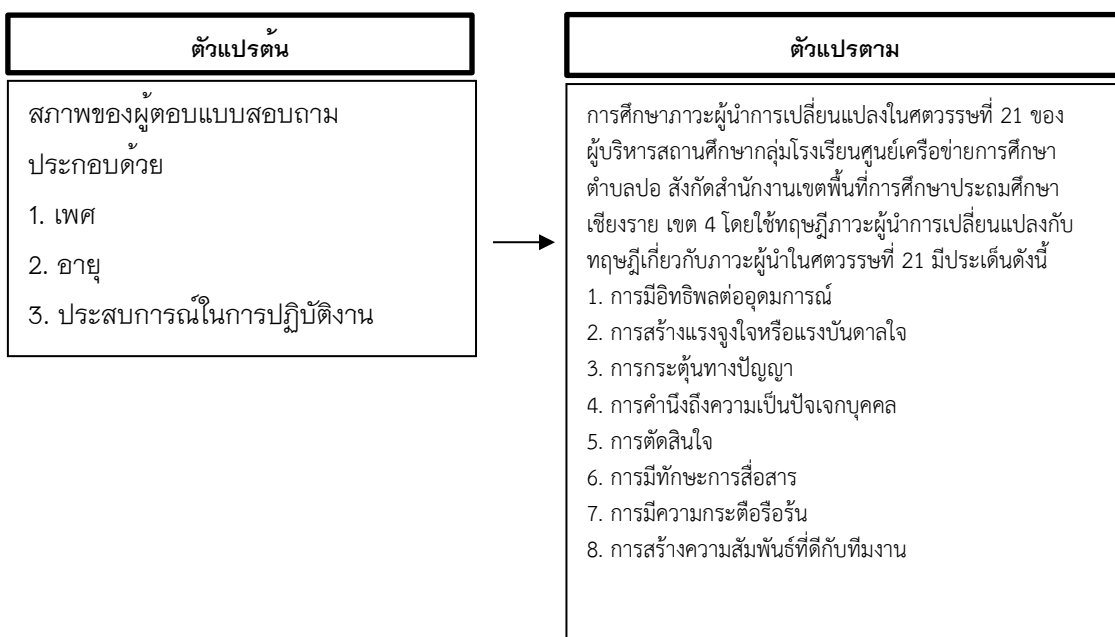
ความสามารถของมนุษย์สำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาและกลไกการขับเคลื่อนที่ชัดเจน เพื่อให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมปลูกฝังความคิดความรู้ที่คนคิดและทักษะแก่ประชาชนในสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศในระยะยาว การกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถจัดเตรียมการศึกษาของประเทศได้มีความสมบูรณ์พร้อมในทุก ๆ ด้านเป็นแนวทางในการสร้างความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาสู่ปรัชญาด้านการศึกษาไทยประเด็นท้าทายของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยรวมทั้งกลไกการขับเคลื่อนสู่ภาคปฏิบัติ ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 1)

กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานยังไม่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตัวของผู้บริหารและพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครู จำนวน 149 คน รวมทั้งหมด 163 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 37 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปติดต่อผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อแจ้งขอความร่วมมือจากผู้บริหาร และครู ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละโรงเรียน ในระยะเวลาหนึ่งสัปดาห์

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 163 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 163 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในกรณีที่พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe' Method)

ผลการศึกษา

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีทักษะการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความกระตือรือร้น

2. การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.1 สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีทักษะการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความกระตือรือร้น

1.2 ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้ และผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะพฤติกรรม ทศนคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้น จูงใจ และสร้างความมั่นใจ

1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นที่จุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและ

เน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท และผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา

1.5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน และผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

1.6 ด้านการตัดสินใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจและมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบงานให้เหมาะกับคน และผู้บริหารสถานศึกษา มีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.7 ด้านการมีทักษะการสื่อสาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้ภาษา ให้เหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการพูดและการแสดงออก

1.8 ด้านการมีความกระตือรือร้น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนงานในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นออกมา

1.9 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง

2. การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.1 สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม อายุ พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผล และประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรใน องค์การทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์การ ต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์การที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์การ และเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างพันธะสัญญา (Commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน (Cooperation) รวมถึงการตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ (Shared vision) คือ องค์การต้องการจะเป็นอะไร และตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม (Shared value) คือ จะไปให้ถึงจุดนั้นด้วยกันโดยยึดถืออะไรเป็นหลักและแนวทาง ผู้ร่วมงานจะ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงต้อง สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์การ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ ดังผลการวิจัยของ (Mohsen and Mohammad, 2011, P. 3132) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จันทร์ลี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการมีทักษะการสื่อสาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้ภาษา ให้เหมาะสม ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์การให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ รชตะไพโรจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการมีความกระตือรือร้นพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการบริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดเป็นค่านิยมขององค์กร และถือเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์ คำนิล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษา และห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ

4. การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรสรณ์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของของฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจากทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายสมศักดิ์ ชันดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทาน นางสาวลักขมณ มุงเมืองศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความ

อนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้ การศึกษาในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เอกสารอ้างอิง

- พัทธนันท์ รชตะไพโรจน์. (2559). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอ เมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น, จังหวัดเชียงใหม่.
- พัทธนันท์ รชตะไพโรจน์. (2559). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอ เมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น, จังหวัดเชียงใหม่.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวิธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการ เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา
- Mohsen, A. and Mohammad, R. D. (2011). Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization. *Social and Behavioral Sciences*. 15(2011), 3131-3137.

การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
The Study Of Performance of National Standard For Early Childhood Of Child
Development Center Affiliated Local Administration Of Fang
District,Chiangmai Province

กชกร แสนหาใจ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Kodchakorn Saenthajo^{1*} and Nattawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามประเภทการทำงานในตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 108 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามประเภทการทำงานในตำแหน่ง และระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao, Phayao56000

² School of Education University of Phayao, Phayao56000

*Corresponding author : KSaenthajo@gmail.com

Abstract

This research aims 1) to study the operating conditions in accordance with the National Early Childhood Development Center standards of the Child Development Center under the Local Government. To compare the implementation of the National Early Childhood Development Institute standard of the Child Development Center under the local government. Fang District, Chiang Mai province is classified by work experience in the position and level of education. The samples used in the study were 108 people whose sample sizes came from the prefabricated tables of Crejsi and Morgan. Stratify sampling is then proportionalized according to the size of the demographics in each local government. The research instruments are questionnaires divided into 2 part. Part 1 Inquire about the general condition of respondents Part 2 Inquire into the operating conditions according to the National Early Childhood Development Institute of local government in Fang District, Chiang Mai Province. The conformity index is between 0.67–1.00, and the sentiment value of the entire questionnaire is 0.90. Use the Scheffe method of testing the differences according to the Scheffe method.

The results showed that 1) respondents' opinions on operating conditions in accordance with the National Early Childhood Development Center's National Early Childhood Development Center standard under local government. Fang District, Chiang Mai province, pictured, is included in a very high level 2) Results comparing operating conditions in accordance with the National Early Childhood Development Center standards of the Child Development Center under the local government. Fang District, Chiang Mai, classified by professional experience in the position and education level, showed a statistically significant difference of .05 in both overall and in all areas, in line with the set assumptions.

Keywords: Local Administrative Organization, Nation Standard For Early Childhood Care, Development And Education Thailand

บทนำ

ปฐมวัยเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตและพัฒนาการในทุกด้าน เป็นช่วงวัยที่พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุดและเป็นฐานรากที่สำคัญสำหรับพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไป เด็กในวัยนี้จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศ เด็กปฐมวัยที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมตามช่วงวัยจะสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้หลายมาตรา คือ มาตรา 54 วรรคสอง กำหนดว่า “...รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย” มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล จ. ด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา ตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) มาตรา 18(1) กำหนดให้การจัดการศึกษาปฐมวัยจัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา

ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมาตรา 13(1) ให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ในการสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายข้อ 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นโดยแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้เด็กเล็ก (0-2 ปี) ได้รับการดูแลและพัฒนาที่สมวัยรอบด้านอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง มีการปรับระบบการบริหารจัดการการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (0-2 ปี) และการศึกษาปฐมวัย (3-5 ปี) ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการเตรียมความพร้อมพ่อแม่ และการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กเล็กให้มีพัฒนาการตามวัย และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปฐมวัย สมรรถนะเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาเซียนและระดับสากล เพื่อการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาการรอบด้านสมวัยของเด็กปฐมวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทในกำกับดูแลสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในสังกัดของตนเองซึ่งมีจำนวนมากครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ โดยต้นสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้สั่งการให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศนำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติไปใช้ในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้เป็นมาตรฐานในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แทนมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพัฒนา) ตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562) โดยพื้นที่ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาได้แก่พื้นที่อำเภอฝางซึ่งเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาตอยผ้าห่มปกสลับกับที่ราบลุ่มแม่น้ำฝาง ประชากรมีทั้งชาวไทยพื้นราบและชาวไทยภูเขา มีประชากรมากที่สุดเป็นอันดับสามของจังหวัดเชียงใหม่ รองจากอำเภอเมืองเชียงใหม่และอำเภอสันทราย มีทั้งประชากรจริงและประชากรแฝงจากประเทศใกล้เคียงโดยมีพื้นที่ติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สามารถเดินทางไปจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างสะดวกหลายช่องทาง ทำให้อำเภอฝางจะได้รับความเจริญจากจังหวัดเชียงใหม่จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจชายแดนจีนตอนใต้-อินโดจีนในอนาคตทั้งนี้ผู้ปกครองของเด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์และผู้มีฐานะยากจน โดยกลุ่มผู้ปกครองมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ มีทั้งชาวไทยพื้นเมือง ชาวไทยใหญ่ ชาวเมียนมา ชาวไทยเชื้อสายจีน(จีนฮ่อหรือจีนยูนนาน) ชาวปะหล่องชาวปะกาเกอญอ (กระทรวงมหาดไทย, 2565)บริบทโดยรอบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่จึงอยู่ในชนบท บางแห่งอยู่บนพื้นที่สูง ทั้งนี้กลุ่มครู ผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งสมาคม ครูผู้ดูแลเด็กอำเภอฝางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีการจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือนเวียนไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง หากมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะความรู้มักจะมีการบูรณาการและประสานงานระหว่างแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าอบรมร่วมกัน จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นว่าสมาคมครู ผู้ดูแลเด็กอำเภอฝาง มีความเข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีความน่าสนใจที่จะทำการศึกษาสภาพการดำเนินงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีบริบทอันท้าทายต่อการ

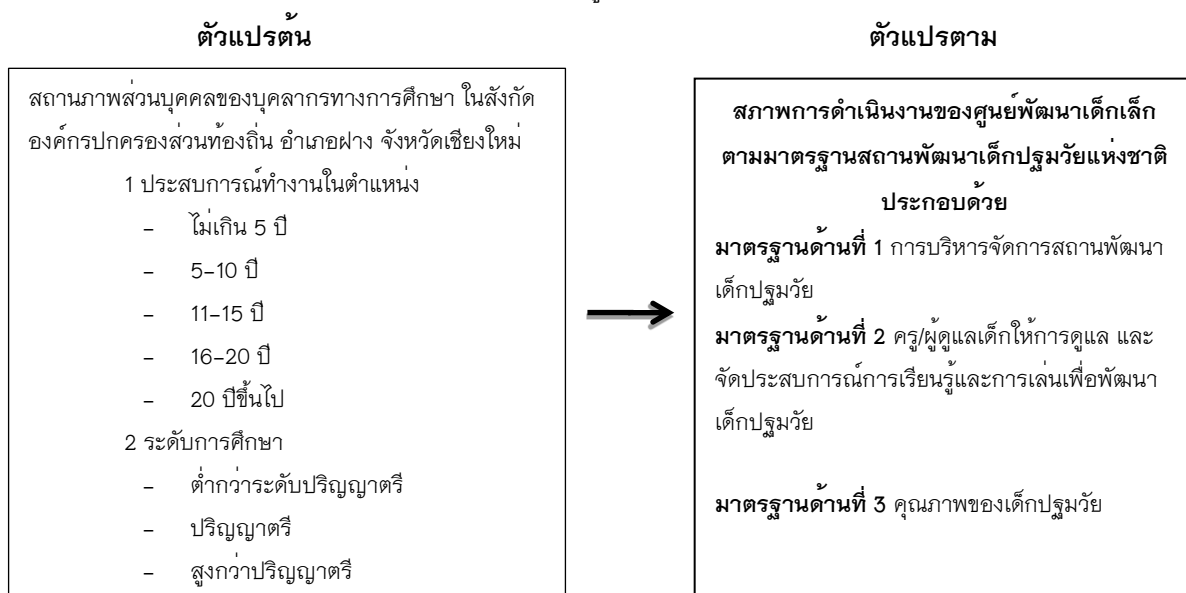
บริหารและดำเนินงานโดยบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันประกอบไปด้วย ครู ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง นักวิชาการศึกษา หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกองการศึกษา และผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการณ์ในด้านการศึกษา ซึ่งมีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน ประกอบกับมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติดังกล่าวเป็นมาตรฐานที่เพิ่งมีการประกาศใช้มาในปีการศึกษา 2562 จึงทำให้ในปัจจุบันมีหน่วยงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติมีจำนวนน้อยมาก ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาในครั้งนี้ถือเป็นตัวแบบให้แก่ผู้ที่มีความสนใจในการบริหารงานหรือการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้นำผลการศึกษาของไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาหรือ นำไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้คุณภาพตามมาตรฐานรองรับการประเมินทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนหรือพื้นที่ซึ่งมีสภาพบริบทใกล้เคียงกับงานวิจัยนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 แห่ง รวมจำนวน 142 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบถาม คือ บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน เพื่อใช้ในการสอบถามบุคลากรทางการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพศ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่โดยมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่สาย จำนวน 30 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาออกหนังสือถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

2. นำหนังสือจาก วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขออนุญาตสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 108 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่า ร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ3มาตรฐานวิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

1. ความความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการดำเนินงาน/การปฏิบัติและลำดับที่ของสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม

ด้าน	มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	(N = 108)		แปรผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.20	0.53	มาก	3
2	ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.34	0.55	มาก	1
3	คุณภาพของเด็กปฐมวัย	4.25	0.59	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.27	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยรองลงมาคือ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอุปกรณ์ภาษาและเครื่องใช้ส่วนตัวให้เพียงพอกับการใช้งานของเด็กทุกคนและดูแลความสะอาดและปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอรองลงมาคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการตรวจสุขภาพอนามัยประจำวันตรวจสุขภาพประจำปีและป้องกันควบคุมโรคติดต่ออย่างเป็นระบบ รองลงมาคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการส่งเสริมสุขภาพอนามัยโดยมีการบันทึกผล/แผนระวางการเจริญเติบโตของเด็กดูแลการเจ็บป่วยเบื้องต้นตลอดปีการศึกษาตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการให้

เป็นแหล่งเรียนรู้แก่ชุมชนในเรื่องการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยทุกข้อในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือครู/ผู้ดูแลเด็กมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีความสุขแจ่มใสว่าเรื่องได้แสดงออกด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองโดยผ่านการเคลื่อนไหวร่างกายศิลปะดนตรีตามความสนใจและความถนัดรองลงมาคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและป้องกันควบคุมโรคติดต่ออย่างเป็นระบบ รองลงมาคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการส่งเสริมสุขภาพอนามัยโดยมีการบันทึกผล/เฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็กดูแลการเจ็บป่วยเบื้องต้นตลอดปีการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่ชุมชนในเรื่องการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยทุกข้อในด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือเด็กมีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหวรองลงมาคือเด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ รองลงมาคือเด็กมีพัฒนาการกล้ามเนื้อมัดใหญ่ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เด็กมีสุขภาพช่องปากดีไม่มีฟันผุโดยทุกข้อในด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

	มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1	ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม	4	7.11	1.78	7.95*	0.00
		ภายในกลุ่ม	103	23.03	0.22		
		รวม	107	30.14			
2	ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม	4	8.31	2.08	8.81*	0.00
		ภายในกลุ่ม	103	24.29	0.24		
		รวม	107	32.60			
3	ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม	4	10.70	2.68	10.56*	0.00
		ภายในกลุ่ม	103	26.10	0.25		
		รวม	107	36.80			

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	8.71	2.18	9.10*	0.00
	ภายในกลุ่ม	103	24.47	0.24		
	รวม	107	33.18			

จากตารางพบว่าพบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยโดยมีความแตกต่างจำนวน 9 คู่ จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีกับกลุ่ม 5-10 ปีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีกับ กลุ่ม 11-15 ปี และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับกลุ่ม 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับกลุ่ม 5-10 ปีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับ กลุ่ม 11-15 ปี และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับกลุ่ม 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับกลุ่ม 5-10 ปีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับ กลุ่ม 11-15 ปี และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับกลุ่ม 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม	2	11.81	5.90	33.81*	0.00
	ภายในกลุ่ม	105	18.33	0.18		
	รวม	107	30.14			

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้ การดูแล และจัด ประสบการณ์การ เรียนรู้และการเล่นเพื่อ พัฒนาเด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 105 107	9.65 22.95 32.60	4.83 0.22	22.07*	0.00
3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 105 107	13.84 22.96 36.80	6.92 0.22	31.63*	0.00
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 105 107	11.76 21.42 33.18	5.88 0.20	29.17*	

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับ การศึกษาในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยด้านครู/ ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยและด้านคุณภาพของเด็ก ปฐมวัยโดยมีความแตกต่างจำนวน 7 คู่ จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี กับ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำ กว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มสูงกว่า ปริญญาตรี และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมให้ความรู้จากต้นสังกัดเป็นประจำสม่ำเสมอ สอดคล้องกับจันทร์สุตา ทราชมอ (2562) ที่ได้กล่าวว่า ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน โดยแตกต่างจากช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากเพิ่งเริ่มก่อตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือเพิ่งได้รับการถ่ายโอนสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจากหน่วยงานอื่น อาทิเช่น กรมพัฒนาชุมชน หรือกรมศาสนา อย่างเป็นทางการจึงขาดองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เพียงพออีกทั้งในปัจจุบันได้มีการกำหนดให้บุคคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้ารับการอบรมเป็นประจำทุกปีตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ที่มีการประเมินเป็นประจำทุกปี รวมทั้งได้มีหนังสือสั่งการ แนวทางและมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติที่ชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ที่ได้ประกาศใช้มาตรฐานดังกล่าวในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และใช้เป็นเกณฑ์ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกจาก สมศ. (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาขององค์การมหาชน)จึงทำให้ผลการวิจัย สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้พบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากทุกด้านและอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง ส่วนใหญ่มีความพร้อมและองค์ความรู้ในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นอย่างดี โดยได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเป็นประจำทุกปี แม้บุคลากรในบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือมีวุฒิการศึกษาในด้านการศึกษาโดยตรง แต่บุคลากรเหล่านั้นมีการศึกษาหาความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทำให้สามารถบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานมาศ สมวรรณ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ซึ่งมีสภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากเนื่องจากการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใดดำเนินการในปัจจุบันได้ดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 6 ด้าน โดยได้เตรียมความพร้อมให้กับเด็กปฐมวัยในช่วงอายุ 2-5 ปี ให้ได้รับการจัดประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถเตรียมความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้

1.2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู/ผู้ดูแลเด็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝางส่วนใหญ่ ได้รับการส่งเสริมและนิเทศให้ความรู้จากต้นสังกัด คือกองการศึกษา โดยมีการทำงานอย่างเป็นระบบรู้จักการรอบภาระหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี โดยครู/ผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยมีความกระตือรือร้นหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเอง ประกอบกับสื่อการสอนในการจัดประสบการณ์ในปัจจุบันที่มีมากมาย หลากหลายรูปแบบ ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับพัชรี พันถึงภูมิ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ซึ่งมีสภาพการปฏิบัติงานด้านการสอนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรด้านการสอนมีการจัดบันทึกการประเมินพัฒนาการเด็กไว้เป็นหลักฐานครบทั้ง 4 ด้าน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์หรือสอบถามจากตัวเด็กเองมีการประเมินพัฒนาการเด็กร่วมกับผู้ปกครอง และมีการจัดทำการประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามวัย

1.3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย โดยพบว่าผู้ปกครองในอำเภอฝางทั้งชาวไทยและแรงงานข้ามชาติใช้สิทธิในการนำเด็กเข้ารับการศึกษาชั้นพื้นฐานเกือบทุกครอบครัว อีกทั้งผู้ปกครองที่ได้รับการศึกษาสามารถส่งสอนเลี้ยงดู หรือส่งเสริมบุตรหลานตามคำแนะนำของครูได้อย่างถูกต้อง ทำให้คุณภาพของเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรพร พรณรังษี(2563) ที่ได้ทำการศึกษาคความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนตำบลเขตไทยอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ซึ่งเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเจริญเติบโต มีพัฒนาการสมวัย และมีสุขนิสัยที่เหมาะสมมีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว อารมณ์จิตใจ สังคม คุณธรรม มีวินัยและความเป็นพลเมืองดีมีพัฒนาการด้านสติปัญญา เรียนรู้และสร้างสรรค์ และมีพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสารเป็นไปตามวัย ซึ่งเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย(กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ที่มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้ต่อไปเมื่อจบการศึกษาในระดับปฐมวัย คือ 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรงและมีสุขนิสัยที่ดี 2) สุขภาพจิตดี มีสุนทรีย์ภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงาม 3) มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และ4) มีทักษะการคิด การใช้ภาษาสื่อสารและการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ได้พบเจอกับเหตุการณ์หรือกรณีศึกษาที่หลากหลาย ได้มีเวลาในการทดลองวิธีแก้ไขปัญหาด้วยวิธีต่าง ๆ ซึ่งบางวิธีต้องใช้เวลาในการศึกษาจึงจะพบว่าวิธีแก้ปัญหาานั้น ๆ ได้ผลจริง รวมทั้งได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจนนำไปสู่การดำเนินงานตามมาตรฐานให้เกิดประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น ปี สอดคล้องกับการศึกษาของวิศรุพท์ เทพสุรินทร์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษามาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะว่าประสบการณ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ความคิด มุมมองต่อการดำเนินงาน การพัฒนางาน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

3. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ระดับการศึกษาสูงกว่า มีโอกาสได้ศึกษาองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี หรือหลักการต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ วิไลษา ปรีชา (2561) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำเนินงานที่ต่างกัน โดยในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางประการอาจจำเป็นต้องใช้ความรู้ แนวคิดหรือหลักทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างง่ายและราบรื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจากผลการวิจัยแม้จะพบว่าสภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้ควรพิจารณาพัฒนาในข้อที่มีสภาพการดำเนินงานน้อยที่สุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่ชุมชนในเรื่องการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาให้ได้มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นไป

2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยจากผลการวิจัยแม้จะพบว่าสภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้ควรพิจารณาพัฒนาในข้อที่มีสภาพการดำเนินงานน้อยที่สุด ได้แก่ครู/ผู้ดูแลเด็กเลือกใช้สื่อ/อุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องเล่นและจัดสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก แหล่งเรียนรู้ ที่เพียงพอเหมาะสม ปลอดภัยเพื่อให้ครู/ผู้ดูแลเด็กสามารถเลือกใช้สื่อ/อุปกรณ์ เทคโนโลยีให้เหมาะสม รวมทั้งสามารถจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสม ปลอดภัยกับเด็กได้ดียิ่งขึ้นไป

3. ด้านคุณภาพของเด็กแม้จะพบว่าสภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้ควรพิจารณาพัฒนาในข้อที่มีสภาพการดำเนินงานน้อยที่สุด ได้แก่เด็กมีสุขภาพช่องปากดี ไม่มีฟันผุ เพื่อให้เด็กมีสุขภาพช่องปากและฟันที่ดี ทั้งนี้อาจประสานกับทางด้านสาธารณสุขในพื้นที่เพื่อพัฒนาสภาพการดำเนินงานในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

2. ควรศึกษาบทบาทของคณะกรรมการผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยกับประสิทธิภาพการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ได้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ณัฐวุฒิสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ชี้จุดที่พัฒนาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ความเอาใจใส่ และเชื่อมั่นในตัวผู้วิจัยจนงานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นางสาว สักการะ ทนันทชัยศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และนายนายประสพชัยศิริ จาริเพ็ญผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สาว ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ รวมถึงขอขอบพระคุณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ในเขตพื้นที่ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบข้อมูลแบบสอบถาม ที่เอื้อต่อการศึกษา จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณนางสาวสุทธาทิพย์ บุญมี ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่ส่งเสริม สนับสนุนและอนุญาตให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาในระดับมหาบัณฑิตเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อยสำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขออภัยไว้เพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักกวีวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (1 มีนาคม 2562) มท 0816.4/ว 806. **มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ.**

จันทร์สุดา ทราชมอ. (2562). **การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ฐานมาศ สมนวรรณ. (2559). **การบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- เบญจพร ต้าคำดี. (2562). **แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พัชรีย์ พันถึงภูมิ. (2559). **สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สายฝน ใฝ่ฟ้า. (2559). **สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สิงหา เทียมแสน. (2558). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองแพร่**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ภาคิม จิระจตุรพรกุล. (2560). **แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว ตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิศรุทธิ์ เทพสุรินทร์. (2564). **สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง**. ใน **รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7** (หน้า 481-493). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัชรา พรหมรังสี (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทยอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิเลชา ปรีชา. (2561). **การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ศุกล พิจักษณ์มลาไวย์ (2563). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ศศิวิมล คำลือ. (2558). **การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อภิญา คำวังสืบ. (2559). **สภาพการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608.

สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาใน
อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
School Administration According to the Sufficiency Economy Philosophy of
educational Institutions in Mae Ai District Under The Chiang Mai Primary
Educational Service Area Office 3

เฉลิม ธานาวุฒิคุกร^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Chalerm Thanawutthikun^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสพการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 226 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติหาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสพการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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: Chalerm.t2557@gmail.com

Abstract

The objectives of this research 1. were to study the state of educational institution administration according to the sufficiency economy philosophy of educational institutions in Mae Ai District. Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 2. to compare the state of educational institution administration according to the sufficiency economy philosophy of educational institutions in Mae Ai District. Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational level and work experience The sample group used in this research were educational institute administrators. and teachers at schools in Mae Ai District Chiang Mai Province Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Area 3, the number of 226 people was determined according to the tables of Krejcie and Morgan. and using a simple random sampling method (Simple Random Sampling). The instrument used in the research was a questionnaire. The analysis result was a concordance index of 1.00 and a confidence value of 0.88 in the whole version. The statistics used in the data analysis were frequency distribution. Percentage Mean Standard Deviation The statistic was used to find the (F-test). If the difference was found to be statistically significant .05, the mean difference was analyzed for each pair. using LSD (Least Significant Difference) multiple comparison statistics.

The results of the research were as follows: 1) The state of educational establishments under the Sufficiency Economy Philosophy of educational institutions in Mae Ai District. Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, the overall level was at a high level in all 4 aspects. The aspect with the highest average was administration, followed by academic administration. The aspect with the lowest average was general administration. 2) Comparison of educational institution administration conditions according to the sufficiency economy philosophy of educational institutions in Mae Ai District. Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational level and work experience Both overall and each aspect are different.

Keywords: The School Administration, Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

การบริหารสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาผู้เรียนเพราะการพัฒนาผู้เรียน เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาคนในชาติและการพัฒนาคุณภาพของคนก็ขึ้นอยู่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ ดังนั้นคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน นำคนไปพัฒนาสังคมและสร้างสรรค์สังคมเพื่อพัฒนาชาติ (วิจิตร ศรีสอาน, 2560, หน้า 3) ในด้านผู้บริหารโรงเรียนยึดแนวทางการบริหารที่น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดนโยบายบริหารและพัฒนาโรงเรียนพร้อมทั้งแนะนำว่าถ้าจะนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ต้องเตรียม 3 ด้านประกอบด้วย ต้องสร้างสังคมในสถานศึกษาให้เป็นสังคมที่ใช้วิชาการเพื่อการวางแผนและการปฏิบัติหากจะนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนต้องเป็นการบริหารฐานความรู้ ต้องสร้างสังคมในสถานศึกษาให้เป็นสังคมคุณธรรมก่อน และต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในสถานศึกษาให้มีความเพียร ชยัน อดทน ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต (เกษม วัฒนชัย, 2561, หน้า 14) มีการอบรมสอดแทรกหลักสูตรปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับครูและนักเรียน ครูต้องเป็นผู้เริ่มประพฤติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนในการดำรงชีวิต (เกษม วัฒนชัย, 2560, หน้า 16)

กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายขยายผลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 33) สถานศึกษาจึงควรมีการจัดการศึกษามุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้มีความรู้ความเข้าใจในสาระของปรัชญานั้นตระหนักในความสำคัญและทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม สถานศึกษาควรมีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในตามแนวของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรื่องการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและการจัดระบบบริหารจัดการโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมีการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอยู่เสมอขั้นตอนในการดำเนินการคือกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายสำคัญของสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติตนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดทำหรือเพิ่มเติมโครงการกิจกรรมและปรับแผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติการของสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดระบบนิเทศติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการ โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในขั้นตอนสำคัญทุกขั้นตอนสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความต้องการที่จะนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช สู่กิจกรรมการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่จัดการแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา เช่น ป่าวนิเทศ ศูนย์เรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังคงไม่ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ มีข้อจำกัดทางด้านสภาพแวดล้อม จึงส่งผลให้การจัดหาและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนนั้นยังไม่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเด็กนักเรียน เช่น นักเรียนมาโรงเรียนสาย นักเรียนขาดเรียนบ่อยครั้ง นักเรียนออกระหว่างภาคเรียนและเรื่องยาเสพติด เป็นต้น ส่งผลทำให้ต้องมีการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการดำเนินชีวิต แก้ปัญหาและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2564, สื่อออนไลน์)

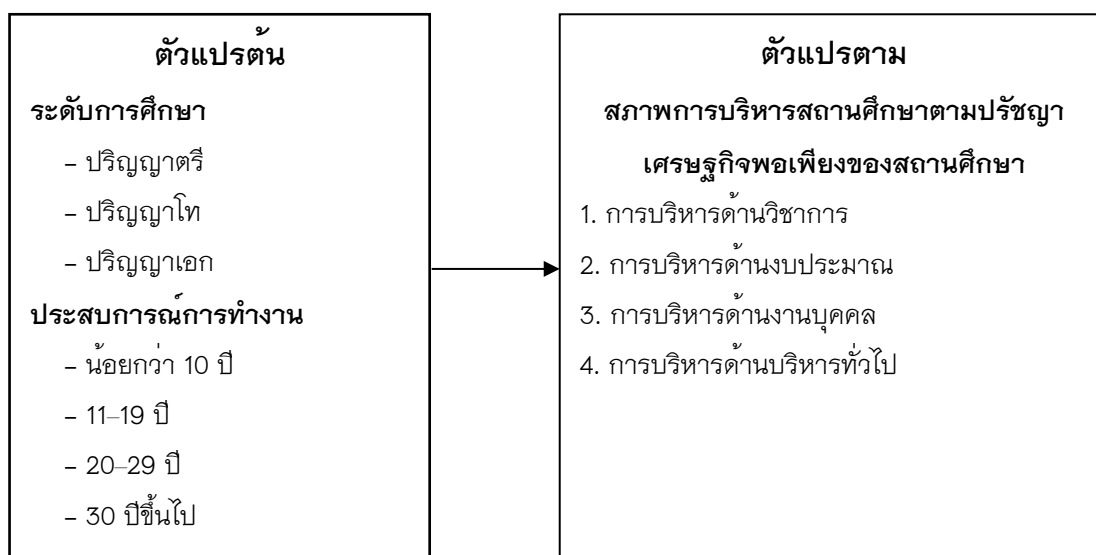
จากเหตุดังกล่าวผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญถึงแนวคิดในการศึกษาสภาพการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่โรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อให้ได้ผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลแลกเปลี่ยน เรียนรู้จะช่วยให้เยาวชนนำพาตนเองและสังคมไทยไปสู่ความสมดุลและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนได้และเพื่อพัฒนาโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

การวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 37 คน ครูผู้สอนสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 513 คน รวมเป็นจำนวน 550 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยใช้ตามขอบข่ายงานในสถานศึกษา รวมถึงการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามขอบข่ายงานในสถานศึกษาที่ประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.90-95)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.88 จากนั้น ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่

3. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน หาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) กรณีที่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) (ธีรภูมิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา โดย พิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.0

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวม

ด้าน	การบริหารสถานศึกษา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	(n = 226)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการบริหารวิชาการ	4.04	0.84	มาก	2
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.03	0.92	มาก	3
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.19	0.76	มาก	1
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.93	1.14	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.05	0.93	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงบประมาณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านบริหารวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายครอบคลุมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล มาพัฒนาปรับปรุง การบริหารจัดการงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนการบริหารงบประมาณที่ใช้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตให้แก่ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการใช้สื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับกลุ่มโรงเรียน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงานโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาเพื่อวางแผนดำเนินงานด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปผล ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ด้าน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ด้าน

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่ฮาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพราะในสถานการณ์ปัจจุบันการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติได้ขยายวงกว้างสู่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยมีการกำหนดนโยบายเพื่อให้ประชาชนทุกภาคส่วนได้ถือปฏิบัติดังปรากฏและสอดคล้องกับแผนพัฒนาสังคมแห่งชาติที่ได้ยึดแนวพระราชดำริเป็นปรัชญาหนึ่งในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กล่าวว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มุ่งเน้นในการจัดทำนโยบายการจัดการศึกษาให้เข้ากับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องหนึ่งที่เป็นนโยบายในการจัดการศึกษา ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมากำหนดเป็นกลยุทธ์คุณธรรมนำความรู้และน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสอดคล้องกับสุชาดา นันทะไชย (2561) ที่ได้กล่าวว่า แนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดนโยบายและการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทุกภาคส่วนในการสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้ผลการวิจัย การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในครั้งนี้มีการปฏิบัติที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบริหารวิชาการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายครอบคลุมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสมและมีการจัดทำพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ ลาติ (2560) วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า การวางแผนงานวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญา มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีการนำผลการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับพรทิพย์ บรรเทา (2561, สื่อออนไลน์) ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตให้แก่ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสมและมีการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจการหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับพรสภุชเขตจำนนท์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการใช้สื่อ มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับกลุ่มโรงเรียนโรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงานโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับศรประภา พงษ์หัตถศาสตร์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ด้านบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงอาจมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมองเห็นว่าต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าครู จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ก็ยังทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บริหารยึดหลักธรรมาธิปไตยและหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยเอาความถูกต้องเป็นใหญ่ จึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิภาวรรณ จุลมุสิก (2559) ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาแบบอย่างจังหวัดอุทัยธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัญหาและประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาแบบอย่าง จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพปัญหาและประสิทธิผลการจัดการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในภาพรวมมีสภาพการจัดการศึกษาแตกต่างกันปัญหาการจัดการศึกษาแตกต่างกันในทุกด้านและประสิทธิผลการจัดการศึกษาแตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย มีการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สามารถเรียนรู้ร่วมกับการเรียนการสอนแบบปกติได้ ซึ่งครูที่มีประสบการณ์มากย่อมมีข้อได้เปรียบในการบริหารจัดการในชั้นเรียน คือมีประสบการณ์ในการอบรม สัมมนา มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ศึกษางานที่มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวดี เล็งสูงเนิน (2560) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับอรกานต์ เพ็งขันต์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล เขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล เขตจังหวัดสมุทรปราการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภาพรวมที่พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไปและผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาเพื่อวางแผนดำเนินงานด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสมและมีการวางแผนร่วมกับชุมชนเพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำทะเบียนการบริหารงบประมาณที่ใช้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเหมาะสมและมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

1.3 ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสมและมีการน้อมนำแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2.2 ควรมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานศึกษากับความสำเร็จในการพัฒนาการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายประเสริฐ พอนา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยบอน จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และนายณัฐกิตติ์ กันทะศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าบาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้

คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีคุณสมบัติและมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนอำเภอแม่ฮาด จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธา. (2560). เอกสารการสนทนาศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบ = Lifelong Education and No Formal Education. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษม วัฒนชัย. (2561). ธรรมนูญกับบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือฝึกอบรมวิทยากร การปรับกระบวนการทัศน์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2560). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พรทิพย์ บรรเทา. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู). สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2564, จาก <https://edu.msu.ac.th/ncer/fullpaper/paper/N28.pdf>
- พรสกุล เขตจำนนท์. (2560). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ยุวดี เล็งสูงเนิน. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- วิจิตร ศรีสอน. (2560). การศึกษาทางไกล Distance Education. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิภาวรรณ จุลมุสิก. (2559). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาแบบอย่างจังหวัดอุทัยธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 6(1), 285-297.
- ศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.
- สุชาติ นันทะไชย. (2561). แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมศักดิ์ ลาดี. (2560). การศึกษาการดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2564). **ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2564, จาก <http://www.cmarea3.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อรกานต์ เพ็งขันต์. (2561). การบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล เขตจังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, 10(2), 53–63.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activating. **Journal of Education and Psychological Measurement**, 3(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley and Son.

การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

Mangmement of school learning resources In schools under Muang Tai Group, Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1

โชคชัย แสนวิชา^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Chokchai Sanwicha^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

จากผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 2) จากผลการเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยการบริหารแหล่งเรียนรู้ประกอบด้วยการวางแผน ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านตรวจสอบและติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านสรุปและรายงานผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านหลักการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐานและด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

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: Toum1980.cs@gmail.com

Abstract

Research study on mangmement of school learning resources In schools under Muang Tai Group Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1, the objectives are 1. To study and mangmement of school learning resources In schools under Muang Tai Group Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1, 2. To compare the mangmement of school learning resources In schools under Muang Tai Group Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1, classified by school size and work experience. The sample group consisted of school administrators and teachers In schools under Muang Tai Group Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1,165 people. The research instrument was a 5–level rating scale questionnaire.

From the results of the study, it was found that 1) the mangmement of school learning resources In schools under Muang Tai Group Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1, as a whole, was in a high level. The aspect with the highest average was the principle of participation, followed by creativity and innovation. The practice aspect is standard. The aspect with the lowest average was the aspect of learning resource mangmement of school learning resources In schools under Muang Tai Group Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1, consists of the management of learning resources in relation to planning. In terms of learning resource management operations, monitoring and monitoring management of learning resources Summary and report on the management of learning resources In terms of participation principles in practice as a standard and in terms of creativity and innovation classified by school size and work experience, it was found that both overall and each aspect were different.

Keyword: Management of learning resources of Educational institutions

บทนำ

ในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาประเทศ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ว่าด้วยการวางเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ระบบการศึกษา และทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยจะมุ่งเน้นจัดการศึกษาให้คนไทย ทุกคนทุกวัยมีโอกาสและความเสมอภาคในเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถด้านการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้บุคคลได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ซึ่งในสังคมข้อมูลข่าวสารยุคปัจจุบันมีความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้น มากมาย จึงทำให้ความรู้มีมากกว่าการถ่ายทอดภายในห้องเรียน หรือจากครูผู้สอน การถ่ายทอด ความรู้และวิทยาการต่าง ๆ จึงมีความหลากหลายมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ได้บัญญัติกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุดโดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มี ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้ว ยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตน เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องคำนึงพัฒนาการทางด้านร่างกายสติปัญญา

วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ ความสามารถของผู้เรียน โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้จากธรรมชาติ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้ครูและผู้สอนเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตนเอง ดังนั้นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นและชุมชนตลอดจนสิ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 2) ในมาตรา 4 ได้บัญญัติความหมายของการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาในช่วงการศึกษาไทย 1.0-3.0 นั้น เป็นยุคแห่งการจัดการศึกษาแบบบอกจากผู้สอนเพียงเท่านั้น แต่ปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว การปฏิรูปการศึกษาไทยจึงขยับเข้าช่วงการปฏิรูปการศึกษาไทย 4.0 ซึ่งในยุคนี้เป็นการศึกษาที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจดำเนิน ไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับวิวัฒนาการด้านสื่อการเรียนรู้ที่เข้ามาอย่างแพร่หลายผ่านช่องทางสื่อดิจิทัล ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งนอกเหนือจากการเข้าถึงสื่อผ่านเทคโนโลยีแล้วนั้น การพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ต้องมีนวัตกรรมทางการศึกษา ที่เป็นผลจากการศึกษาวิจัยและพัฒนาของนักการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา เพื่อให้ได้หลักการและแนวทางการปฏิบัติด้านการจัดการศึกษา ตามหลักการในสถานศึกษาและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์, 2559) จึงมีการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ การศึกษายุคดิจิทัลหรือการศึกษา Thailand 4.0 เป็นการสร้างนวัตกรรมในทุกงาน ทุกภาคส่วน ทุกระดับสังคม คนทุกคน ทุกวัย ให้เป็น “ผู้ทำงานด้วยความรู้ (Knowledge Worker) มีการเรียนรู้ ณ ทุกจุดของชีวิต ทุกคนมีทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) รัฐเป็นผู้จัดอำนวยความสะดวกให้โดยจัด e-Learning Tools ที่เป็นการเรียนรู้แบบ “ประชาธิปไตย” เพื่อประชาชน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สู่นวัตกรรม Creative Economy & Creative Society โดยรัฐต้องบาชจาก Command & Control เป็น Empowerment เพื่อเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคม แบบ Disruptive Change (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 1-8) ซึ่ง Education 4.0 เป็นการเรียนการสอน ที่ให้นักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งมีปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย คือ Internet ความคิดสร้างสรรค์ การปฏิสัมพันธ์กับสังคม โดยให้นักเรียนมีโอกาสสร้างนวัตกรรม (วิรัช ปัทมศิริโรจน์, 2559) ซึ่งในอนาคตคนเราจะอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมสิ่งใหม่ แสวงหาความรู้ เทคโนโลยีจะปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต วิธีการทำงาน และโครงสร้างองค์กร ทำให้ทุกคนเป็น Global citizen ซึ่งต้องใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ Behaviorism Cognitivism Constructivism Connectivism (ยีน ภู่วรรณ, 2557, หน้า 6-8) ดังนั้น ยุคดิจิทัล จึงเป็นยุคของ “โลก คือห้องเรียน” มีการนำสื่อ เทคโนโลยี ในการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ สนใจ ไม่เรียนรู้สนุกสนาน กระตือรือร้นในการเรียนรู่มากขึ้น ครูมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบางครั้งอาจจะต้องเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับ ผู้เรียนด้วย จึงต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า e-Teacher (พาภิญญา วงศ์เลขา, 2558) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ จำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรรยาภรณ์) โรงเรียนอนุบาลเมืองเชียงราย (สันทรายราษฎร์ตรุณานุเคราะห์) โรงเรียนอนุบาลฮ่องลี่ (ค่ายเม็งรายมหาราชอุปถัมภ์) โรงเรียนอนุบาลหัวฝาย โรงเรียนบ้านท่าสาย โรงเรียนบ้านหัวดอย มีนักเรียนทั้งสิ้น 4,148 คน มีผู้บริหารและครูจำนวนรวม 300 คน

อย่างไรก็ตามโรงเรียนยังมีความต้องการการบูรณาการการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนซึ่งมีอยู่จำนวนมาก อาจจะต้องมีการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้อย่างจริงจัง ทำให้แหล่งเรียนรู้ที่ทุกโรงเรียนมีอยู่ได้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าจึงจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งถือเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้แหล่งเรียนรู้นั้น ๆ เกิดประโยชน์สูงสุดจากที่กล่าวมาแหล่งเรียนรู้มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา โรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) โรงเรียนอนุบาลเมืองเชียงราย (สันทรายราษฎร์ดรุณานุเคราะห์) โรงเรียนอนุบาลฮองลี่ (ค่ายเหม็งรายมหาราชอุปกัณฑ์) โรงเรียนอนุบาลหัวฝาย โรงเรียนบ้านท่าสาย โรงเรียนบ้านหัวดอย มีนักเรียน มีสภาพปัจจุบันในการแหล่งเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม เป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับที่จะนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษา โรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ ให้คงอยู่ในสภาพที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ภายในสถานศึกษาเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและครูผู้สอน เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียนโดยได้รับประสบการณ์ตรง และผลการศึกษาวิจัยน่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำไปประกอบการพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางกำหนดนโยบายและแผนงานการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

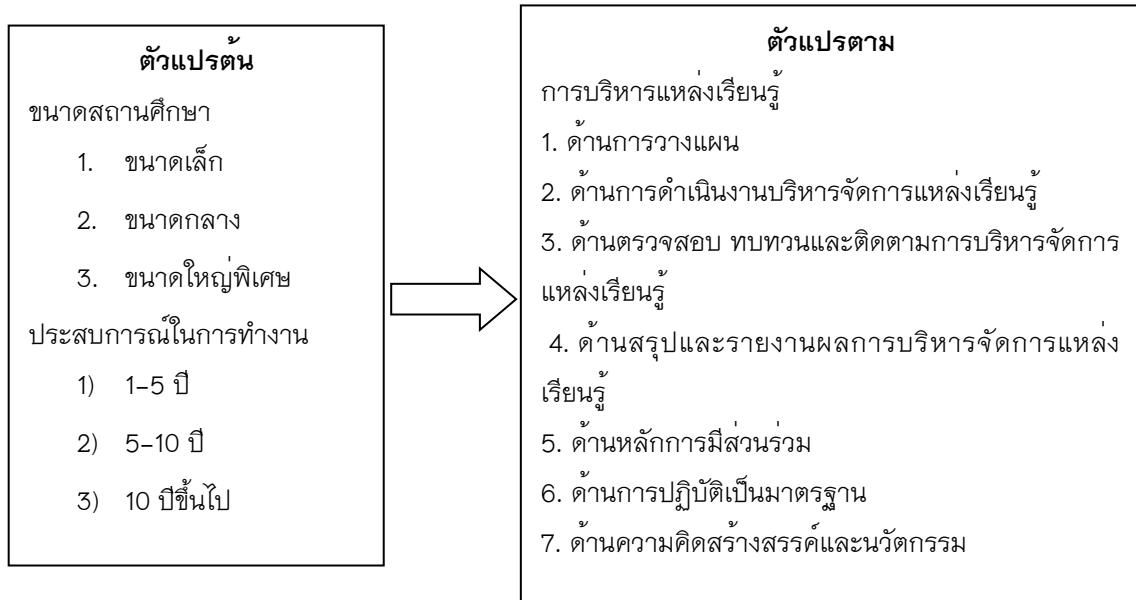
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการบริหารแหล่งเรียนรู้ที่ขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการบริหารแหล่งเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จาก 6 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 278 คน จากนั้นได้ทำการเปิดตารางของเครจซ์และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จำนวน 165 คนและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งงานและเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครูผู้สอนจำนวน 154 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับระดับการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) สำหรับการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านตรวจสอบ ทบทวนและติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 4) ด้านสรุปและรายงานผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 6) ด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐาน

7) ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา แล้วกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการขอคำแนะนำ ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างเครื่องมือต่อไป

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วย การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านตรวจสอบ ทบทวนและติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 4) ด้านสรุปและรายงานผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 6) ด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐาน 7) ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Format) การใช้ภาษา (Wording) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาเป็นรายข้อลงในแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

4. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ ในการพิจารณา ดังนี้ ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

5. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคิดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item–Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการสรุปผลการตอบคำถาม ค่า IOC ที่ได้ เท่ากับ 0.67–1.00

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำบันทึกเสนออธิการบดีการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 165 ชุด ได้รับกลับคืนมา 165 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถาม ให้กับสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้รับคืนมาไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67–1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ภาพรวม

ด้าน	การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{x})	(S.D.)		
1	ด้านการวางแผน	4.38	0.75	มาก	4
2	ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้	4.36	0.76	มาก	7
3	ด้านการตรวจสอบและติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้	4.37	0.78	มาก	6
4	ด้านการสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียน	4.37	0.73	มาก	5
5	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.48	0.69	มาก	1
6	ด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐาน	4.44	0.71	มาก	3
7	ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.45	0.73	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.41	0.74	มาก	

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นครู ส่วนใหญ่อยู่สถานศึกษาขนาดกลาง และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี
2. การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้
3. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ประกอบด้วยการบริหารแหล่งเรียนรู้ประกอบด้วยการวางแผนด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านตรวจสอบและติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านสรุปและรายงานผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านหลักการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐานและด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ทุกคนได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยใช้การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามรูปแบบของวงจรเดมมิง (Deming Cycle: PDCA) ซึ่งสามารถนำมากำหนดขอบข่ายงานการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ ด้านการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินผล พัฒนา และปรับปรุงการใช้แหล่งเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนายพิชัย เรืองดี (2558) วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และเพื่อหาแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และได้กำหนดกรอบการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ ด้านตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินผลแหล่งเรียนรู้ไปใช้ อภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษารวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ไว้ในรูปแบบฐานข้อมูลเช่น คอมพิวเตอร์หรือ Internetสถานศึกษาแต่งตั้งผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีเป็นคณะกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสถานศึกษามีการสร้างความรู้เข้าใจแก่บุคลากร เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนบริหารแหล่งเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา (2559) ที่ได้เสนอแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบการบริหารที่ดีโดยมีระบบวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการดำเนินงานตามแผนการตรวจสอบความร่วมมือในการพัฒนาและการปรับปรุงเพื่อบริหารแหล่งเรียนรู้ซึ่งในด้านของการวางแผนมีขั้นตอนเช่นการตั้งคณะกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้กำหนดยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์และเป้าหมายจัดประชุมบุคลากรเพื่อสร้างความตระหนักและร่วมกันวางแผนจัดทำแผนงานโครงการและการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานการจัดแหล่งเรียนรู้

1.2 ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอต่อการให้บริการเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้นำแหล่งเรียนรู้ไปใช้สถานศึกษามีกระบวนการเรียนรู้ โดยมีนโยบายการสำรวจ ประชุมชี้แจงจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัยจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้สถานศึกษาชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้สถานศึกษาประชาสัมพันธ์สนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องดำเนินงานให้สนองนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 25 ได้กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบได้แก่ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์หอศิลป์สวนสัตว์สวนสาธารณะสวนพฤกษศาสตร์อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศูนย์การกีฬาและนันทนาการแหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ” ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542)

1.3 ด้านการตรวจสอบและติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีแผนกำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ นิเทศ กำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้สถานศึกษาแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ เข้าร่วมเป็น คณะกรรมการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้สถานศึกษาได้จัดทำข้อมูลการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้มีการรายงานผลการใช้แหล่งเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุนีย์ แสงเชื่อนแก้ว (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอนครหลวงผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนมีการนิเทศกำกับตรวจสอบติดตามและนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สถานศึกษานำผลการใช้แหล่งเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ มาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สถานศึกษาการนำผลการประเมินมาพิจารณา วิเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานแหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสถานศึกษานำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ สมราช (2553) ที่ได้ศึกษาสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนในการจัดการศึกษาปฐมวัยโรงเรียนเทศบาล 2 เฉลิมพระเกียรติผลการศึกษาพบว่าการปรับปรุงและการนำไปใช้แหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านหลักการมีส่วนร่วมพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเปิดโอกาสและให้อิสระกับบุคลากรในการตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้อย่างกว้าง ๆ สถานศึกษาให้บุคลากรช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารแหล่งเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรัชย์ เทียนขวา (2544) กล่าวในบทสรุปผู้บริหารเรื่องการศึกษาแนวทางการบริการ และการจัดการศึกษารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าหลักการสำคัญในการบริหาร แบบ SBM (School Based Management) โดยทั่วไป ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์

เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะรับผิดชอบการจัดการศึกษามากขึ้น

1.6 ด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาห้องเรียน อาคารสถานที่ ให้มีความสะดวก สะอาด มั่นคง ปลอดภัยโดยการจัดซื้อ ซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์ ภายในห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ สนามกีฬา เพื่อให้ใช้งานได้อยู่เสมอสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า เป็นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐานกำหนดให้สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงานสร้าง ส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนให้มีกระบวนการที่เกื้อหนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการเรียนรู้โดยผ่านสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ แหล่งการเรียนรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ จนสามารถสร้างความรู้ ทักษะ มีระบบการจัดการความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.7 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การจัดหาสื่อเทคโนโลยี มีการปรับปรุงห้องเรียนให้มีความทันสมัยสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ulrich and Dulebohn (2015) กล่าวคือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหารจะต้องพัฒนาครูให้สามารถหาแนวทางใหม่หรือวิธีการในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะนวัตกรรม โดยแนวทางใหม่หรือวิธีการใหม่นี้คือ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู 3) นวัตกรรมสนับสนุนการเรียนรู้โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ นวัตกรรมที่เกิดจากการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร และนวัตกรรมของนักเรียนที่สามารถต่อยอดทางธุรกิจได้

2. การเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาเนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีสภาพบริบทของโรงเรียนแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงบประมาณ หรือบุคลากร ซึ่งความพร้อมเหล่านี้แต่ละโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่กลาง เล็ก ต่างก็สามารถบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี ยลวงค์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างให้ความสำคัญในการประเมินและติดตามการใช้แหล่งเรียนเพื่อที่จะได้นำผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวัจน์ พัฒน์เจริญ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาสังกัดหน่วยงานทหารบกจังหวัดลพบุรีผลการศึกษาพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ

ทำงานที่แตกต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาสังกัดหน่วยงานทหารบกจังหวัดลพบุรี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล ควรมีข้อมูลแหล่งเรียนรู้ให้เลือกใช้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีแหล่งเรียนรู้ที่มีสภาพพร้อมสำหรับให้บริการ ควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์สนับสนุน งบประมาณ สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ควรมีการยกย่องให้กำลังใจ
2. ด้านการตรวจสอบและติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการจัดทำแบบบันทึกการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล ติดตามการดำเนินงาน มีการรายงานประเมินผลอย่างต่อเนื่องและควรปรับปรุงการประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้
3. ด้านการสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีวิธีการบริหารโดยสถานศึกษา ควรปรับปรุงการนำผลการประเมินมาพิจารณา วิเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานแหล่งเรียนรู้ เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสถานศึกษาควรมีผลการใช้แหล่งเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ มาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
4. ด้านการวางแผนสถานศึกษาควรมีวางแผนการใช้ข้อมูลจาก Big Data เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนบริหารแหล่งเรียนรู้ ควรมีการกำหนดนโยบายเป้าหมายร่วมกับครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างชัดเจน
5. ด้านการปฏิบัติเป็นมาตรฐานสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตาม เกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนอยู่เสมอมีปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัยเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเสมอ
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสถานศึกษาควรมีการจัดการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ควรมีการติดตาม ควบคุมและประเมินการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
7. ด้านหลักการมีส่วนร่วมสถานศึกษาควรมีวิธีการบริหารโดยสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ควรให้บุคลากรช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารแหล่งเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1
2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1
3. ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ดร.ณัฐฤดี สัพโส, นายสังวาลย์ คำจันทร์ และนายอินทง จันดา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ สมาชิกทุกคนในครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิจัยฉบับนี้ ขอหมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อคุณแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การส่งเสริมสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กรมสามัญศึกษา. (2559). **คู่มือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสติวิดิโอ.

ฐิติวัฒน์ พัฒน์เจริญ. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาสังกัด 19 หน่วยงานทหารบกจังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

พัชรินทร์ สมราช. (2553). **การศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนตามแนวคิดบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่สามแลบอำเภอสบเมยเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เชียงใหม่** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พิชัย เรื่องดี. (2558). **การศึกษาแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ไพฑูริย์ สิ้นลาร์ตัน. (2559). **การศึกษาไทย 4.0:ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฟาฏีนา วงศ์เลขา. (2558). **สพฐ.พลิกโฉมโรงเรียนมุ่งเป้า ป.1 อ่านเขียนได้**. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2564,

จาก <https://www.dailynews.co.th /education/328476>

- เย็น ภู่วรรณ. (ผู้บรรยาย). (1 พฤศจิกายน พ.ศ.2557). **ความท้าทาย ณ ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ 4.0 (Challenges of New Frontier in Learning : Education 4.0)**. โรงแรมดุสิตธานี: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการที่ต้นด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีปีการศึกษา, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ตถาตาพับบลิเคชัน.
- วิรัช ปัทม์ศิริโรจน์. (2559). **Education 4.0**. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564. จาก <http://www.applicadthai.com/articles/education-4-0/>
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). **ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **เอกสารประกอบการศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พรินทวามกราฟฟิค.
- สายสุนีย์ แสงเทียนแก้ว. (2560). **การบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุรัชย์ เทียนขวา. (2544). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อุมาวดียลวงค์. (2553). **สภาพปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

The Conflict Management of the School Administrators in Sutthinthai Consortium Under the Secondary Educational Service Area Chiangrai

น้ำเพชร ชัยชมภู^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Nampech Chaichompu^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 10 คนและครูผู้สอนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 210 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเอาชนะ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

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: 63170546@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study the conflict management of educational institute administrators in the Thai United Campus under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office; Sutthinhai campus under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office Classified by educational level and work experience The sample group used in this research were 10 school administrators and teachers of the United Campus, Sutthinhai group. Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office, Academic Year 2021 consisted of 210 people, totaling 220 people. The research instrument used was a 5 level estimation scale questionnaire. The statistics in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, use statistics to find the value of the One-Way ANOVA. In case a significant difference was found, the pairwise comparison using the Scheffe's test was made.

The results of the research showed that 1) Conflict Management of Educational Institution Administrators in the United Campus group, the end of Thailand Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office Overall, it was at a high level in all aspects. when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the cooperation aspect. 2) Comparison of conflict management of educational institution administrators in the United Campus Group at the end of Thailand Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office Classified by educational level. Overall, it was found that school administrators and teachers with different educational levels There are opinions about the conflict management of the school administrators. In the United Campus group, the end of Thailand Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office no different. 3) Comparison of conflict management among school administrators In the United Campus group, the end of Thailand Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office Classified by work experience Overall, it was found that school administrators and teachers with different working experiences Conflict overcoming is managed. cooperation Compromise The avoidance and tolerance aspects were significantly different at the .05 level.

Keyword: The conflict management of the school administrators.

บทนำ

สังคมปัจจุบันเป็นยุคของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ประกอบกับเป็นยุคที่สังคมมีความหลากหลายทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงทัศนคติ ค่านิยม และความปรารถนา ความหลากหลายดังกล่าวหล่อหลอมให้บุคคลมีกระบวนการคิด การกระทำและพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในสังคม โดยเฉพาะสังคมไทยในปัจจุบัน พบว่า มีความขัดแย้งกันค่อนข้างสูง เนื่องจากคนมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความต้องการและความปรารถนา โดยไม่ได้คำนึงถึงผลเสียที่จะเกิดกับส่วนรวม อันที่จริงแต่ละฝ่ายก็มีจุดมุ่งหมายเหมือนกันคือ อยากจะให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง สังคมร่วมเย็นเป็นสุข ลดความเหลื่อมล้ำ และมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน ซึ่งความแตกต่างกันนี้เป็นผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคมได้ ดังที่ (ประกายทิพย์ ผาสุก, 2551, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ต้องการความสำเร็จ การกระทำของมนุษย์ เพื่อที่จะให้เกิดความสำเร็จนี้ ส่วนหนึ่งนำไปสู่ความขัดแย้ง โดยมีการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ หลักสำคัญของการแข่งขัน ก่อนเนื่องมาจากความขาดแคลนหรือความไม่เพียงพอของสิ่งที่ต้องการ ความขัดแย้งจะเกิดเพิ่มมากขึ้น เมื่อเรา

พยายามต่อสู้เพื่อให้มีกรรมสิทธิ์มากที่สุดในเรื่องที่ต้องการ หรือมีอำนาจในการควบคุมบุคคล หรือการกำหนดจุดประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จของมนุษย์ ก็อาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ซึ่งในทุกองค์กรย่อมมีความขัดแย้งเราควรต้องยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นของปกติที่เกิดขึ้นในสังคม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แม้แต่ในวงการการศึกษาก็ตาม ในการบริหารงานใด ๆ เมื่อไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้จึงควรจะต้องรู้จักและเข้าใจความขัดแย้ง แปลงสภาพความขัดแย้ง ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กร บางครั้งความขัดแย้งก็มีความจำเป็นเพราะความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หากองค์กรใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นจะไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า หากต่างหน่วยงาน ต่างองค์กรมีการปฏิรูปอาจจะมีบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กร ที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันก็ต้องเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานหรือในองค์กร

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีบุคคลรวมกันอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบไม่ควรละเลยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้ง ซึ่งในปัจจุบันไม่อาจกล่าวได้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งดีหรือไม่ดี ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้งและพยายามหาวิธีการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพราะความขัดแย้งเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสมจะทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขัน ขู่เข็ญ และคุกคามจากนั้นความขัดแย้งจะรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นความขัดแย้งในทางทำลายซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเสื่อมลงในที่สุด และในทางตรงกันข้ามหากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสมจะทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ และสนับสนุนความขัดแย้งจะเป็นความขัดแย้งที่ส่งผลในทางสร้างสรรค์องค์การให้เจริญก้าวหน้า บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องยืดหยุ่นอย่างมีสติพร้อมพร้อมด้วยข้อมูลความรู้อะไรและประสบการณ์ที่จะต้องต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งและเอาชนะให้ได้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์การที่รับผิดชอบอยู่รวมทั้งผลักดันให้องค์การก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น ไม่เชวจนระส่ำระสายเมื่อเผชิญปัญหาหรือไม่ให้มีปัญหาหากกลายเป็นอุปสรรคทำลายองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่อาจนิ่งดูตายต่อปัญหาดังกล่าวจะต้องแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่าที่ปรากฏ ผู้บริหารแต่ละคนใช้วิธีการแก้ปัญหาไม่เหมือนกันถึงแม้จะเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ความรู้ ความสามารถ อายุ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว ดังนั้นปัญหาความขัดแย้งบางอย่างผู้บริหารคนหนึ่งอาจแก้ได้ แต่อีกคนหนึ่งอาจแก้ไม่ได้ หรือแก้ได้แต่ใช้เวลาที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล (เชมมารี รักชูชีพ, 2559, หน้า 192)

ในโรงเรียนครูและบุคลากรนั้นมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจพฤติกรรมความต้องการ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดเมื่อต้องการมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันเป็นเวลานาน ๆ ธรรมชาติในด้านความแตกต่างก็เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ขึ้นระหว่างกันทั้งในด้านสร้างสรรค์และในด้านเสื่อม จะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลนั้นถ้าโรงเรียนใดมีความขัดแย้งกันสูงก็จะส่งผลให้เกิดการแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นกันไม่ถูกไม่ควร มีความหวาดระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน แบ่งพรรคแบ่งพวกและชอบกล่าวร้ายป้ายสีกัน ทำให้การดำเนินการโดยส่วนรวมด้อยประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามสามารถทำงานร่วมกันโดยไม่มีข้อขัดแย้งย่อมจะเป็นผลดีแก่องค์การ เพราะจะทำให้งานราบรื่นสมาชิกทุกคนมีความสุข ทุกคนมีกำลังใจที่จะมาทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานมุ่งหวัง แต่สภาพของโรงเรียนต่าง ๆ ในปัจจุบันความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และยังมีอยู่ไม่มากนักน้อย เช่นกลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับครู กลุ่มผู้บริหารขัดแย้งกับนักเรียน กลุ่มครูมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ทั้งในสถานศึกษาใหญ่จนถึงขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในสถานศึกษาย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2559, หน้า 359)

สถานศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย เป็นองค์กรหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษา และก็เป็นองค์กรที่หลีกเลี่ยงไม่พ้นความขัดแย้งเช่นกัน เนื่องจากมีภาระงานมากมาย เช่น งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร งานบริหารทั่วไปและในการดำเนินงานดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อประสานงานกันอยู่ตลอด อีกทั้งบุคลากรทางการศึกษามาจากหลายพื้นที่ย่อมมีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิด ค่านิยมความเชื่อ วัฒนธรรมและความต้องการ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้ อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2557, หน้า 8) ที่กล่าวว่าความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอยกัน ความคิดเห็นไม่ตรงกันความแตกต่างของบุคคล และกลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในเรื่องของการติดต่อประสานงานการสื่อสาร ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม แนวทางการปฏิบัติไปสู่จุดหมาย ทำให้เกิดความไม่พอใจไม่เห็นด้วย และไม่เท่าเทียมกัน ในสิ่งที่บุคคลต้องการ ส่งผลก่อความคับข้องใจ เกิดกีด งดุนหงุดหงิดส่งผลต่อการเป็นปรปักษ์กัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในปัญหาความขัดแย้งมีการนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา โดยปราศจากอคติในการบริหารงาน เพื่อให้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขหรือทำให้ดีขึ้น

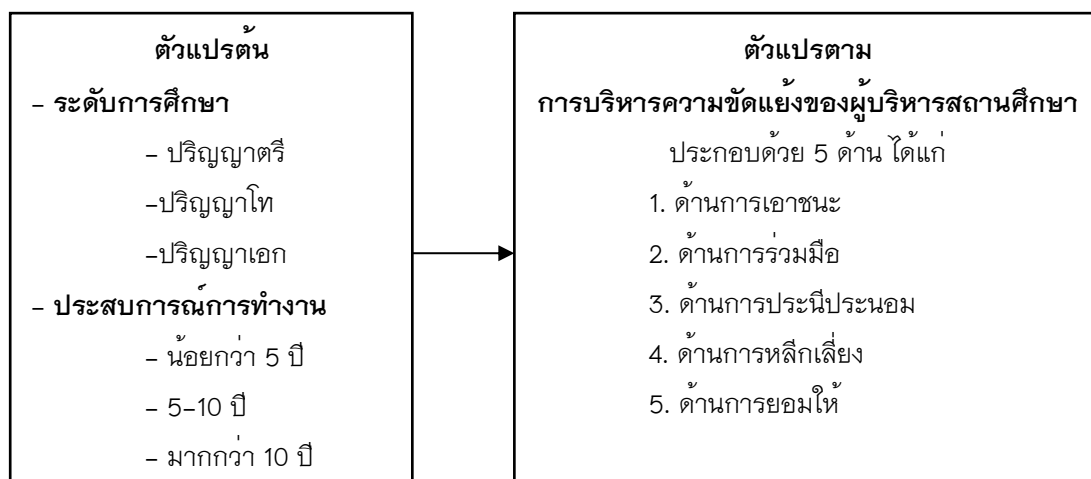
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย เพื่อจะนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่างๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 210 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 220 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเอาชนะ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีระดับการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมาคือด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเอาชนะ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามทำให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมีความพอใจและสมประสงค์ทุกฝ่าย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ไขปัญหาพร้อมกันมีการรับฟังแนวคิด เหตุผลข้อเท็จจริงจากทุก ๆ ฝ่าย มีการพยายามหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของคนอื่น รวมทั้งใช้การแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผยเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมภา และ วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2562) ได้ศึกษา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การร่วมมือเป็นอันดับสูงสุด และด้านการหลีกเลี่ยง มีอันดับต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของดัทฤยา อุปันันท์ (2560) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีระดับการจัดการความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการเอาชนะ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ กุลบุตร (2558) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือการประนีประนอม การยอมให้ การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อมพร บุญเกิด (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมให้ ส่วนด้านการหลีกเลี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประนีประนอมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการหลีกเลี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับกลาง และด้านการยอมให้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรัตน์ เขียนรูปครูท (2558) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยงตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีสภาพแวดล้อมและบริบทที่ไม่ต่างกัน แต่มีลักษณะการทำงาน ความกระตือรือร้นในงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และการได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อาจมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดัทธยา อุพันธ์ (2560) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการจัดการความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ ภูบัวเพชร (2554, หน้า 51-66) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาทิพย์ ผาสุก (2551, หน้า 61) ได้กล่าวว่า เพราะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสภาพแวดล้อมและบริบทที่ไม่แตกต่างกัน และน่าจะเป็นผลจากการที่ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนการปฏิบัติงานนั้นโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ต้องรองรับนโยบายจากเบื้องบนลงสู่โรงเรียนที่ถูกกำหนดให้ต้องปฏิบัติและอำนาจตามระเบียบของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้คุณให้โทษกับบุคลากรในโรงเรียนได้ถูกกำหนดเอาไว้เหมือนกัน เมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนา ได้รับความรู้ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และต้องอยู่ในกรอบของนโยบายและอำนาจที่เหมือนกันจึงอาจมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามองสภาพปัญหาและยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งในทิศทางที่ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ,5-10 ปีและมากกว่า 10 ปี จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมุมมองความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งที่ลึกซึ้งแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า อาจจะมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะกระบวนการบริหารความขัดแย้งและระเบียบวิธีการต่าง ๆ ไม่มากเท่าที่ควร อีกทั้งขาดและความเชื่อมั่นจึงไม่อยากจะเกี่ยวข้องหรือกระทำการอันใดที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา จึงพยายามแก้ปัญหาด้วยเหตุผล และพยายามรักษาน้ำใจคู่ขัดแย้งเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดัทธยา อุพันธ์ (2560) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีการจัดการความขัดแย้งในด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย ทองภูบาล (2559) ได้ศึกษาแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คุณธรรม (2555) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา คำแสน (2554) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารในสังกัด นำวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม มาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา
2. ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงเหตุผล วิธีการและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าวิธีการแก้ไขปัญหานั้นถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ และเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย
3. ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ให้กับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนทราบ และร่วมมือกันหาหนทางแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาควรวางวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและมีการตระหนักถึงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างของครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเสมอ
4. ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมในการวางตัวเป็นกลางในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับความยุติธรรม
5. ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้มีปัญหาเกิดความพึงพอใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและใส่ใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วให้เหตุผลแสดงความคิดเห็น เพื่อลดการโต้แย้ง และให้ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับฟังแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นเบื้องต้นเพื่อไม่ทำให้ปัญหานั้นเกิดความรุนแรงขึ้น
6. ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสียสละความต้องการของตนเอง โดยการยอมให้ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำตามความคิดเห็นของตนในบางเรื่องเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน หรือเกิดน้อยที่สุดเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ ในการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดี จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา ทุกท่านที่กรุณาให้ ความรู้ ให้ คำปรึกษา ตรวจสอบ และวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์ จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

เขมมาวี รัชชชุชีพ. (2559). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิลกรุ๊ป.

จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมภา และ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2562). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ดัทถยา อุปนนท์. (2560). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา

ทักษิณ ภูบัวเพชร. (2554). **พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.

ธีรวิมล เอกะกุล. (2560). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ประภาทิพย์ ผาสุก. (2551). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลำพูน เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พัชรภรณ์ กุลบุตร. (2558). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอนเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วรภรณ์ คุณธรรม. (2561). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2559). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วินัย ทองภูบาล. (2559). **การศึกษาแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา, นครราชสีมา.



อรสา คำแสน. (2554). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 2(2), 94-111.

อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง. (2557). การบริหารความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ ทู ยู.

เอื้อมพร บุญเกิด. (2558). พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย

Managing the relationship between the school and the community United

Campus Benchamit Group Under the Chiang Rai Secondary School District Office

รัฐเชตร แรงทอน^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

RattaKhet Raengthoni^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 191 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

จากผลการศึกษา พบว่า 1. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมา คือ ด้านการบริการชุมชน และด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ 2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการชุมชน ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารความสัมพันธ์, โรงเรียนกับชุมชน

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: krukatekate.rangton@gmail.com

Abstract

The objectives of this research 1. were to study the relationship between school and community management. United Campus Benjamit Group under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office 2. to compare the relationship management between the school and the community. United Campus Benjamit Group Under the Chiang Rai Secondary School District Office Classified by school size The samples used in this research were school administrators and teachers in the United Campus Benjamit Group. Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office, 191 people were assigned the number of samples according to the tables of Craigie and Morgan. and using a simple random sampling method (Simple Random Sampling). The research instrument was a questionnaire. The analysis result was a concordance index of 1.00 and a confidence value of 0.99 in the whole version. The statistics used in the data analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Comparison (F-test) and One-way ANOVA when found a statistically significant difference of 0.05 by comparing the differences by pairs by Sheffe's method.

From the results of the study, it was found that 1. The relationship between school and community management United Campus Benjamit Group Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office Overall, it's at a high level. The aspect with the highest average was the role of the Basic Education Commission, followed by the community service aspect. and the aspect of receiving help from the community The aspect with the lowest mean was the aspect of strengthening relationships with communities and other agencies. United Campus Benjamit Group under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office, consisting of strengthening relationships with the community and other agencies; community service The role of the basic education committee and the aspect of receiving help from the community Classified by school size, it was found that both overall and each aspect are different.

Keyword: Relationship management, School and Community

บทนำ

โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งของสังคมที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนให้เป็นคนดีมีคุณภาพของสังคม ซึ่งในการจัดการศึกษานั้นเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญยิ่งที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการ แต่องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไม่ได้อยู่ที่โรงเรียนเพียงองค์กรเดียว จะต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ร่วมด้วย โดยเฉพาะชุมชนดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการเข้ามาร่วมจัดการศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 43 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่าการจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรท้องถิ่นและเอกชน นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษากับชุมชนไว้ดังนี้ มาตรา 24 (6) การจัดการเรียนรู้อให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และในมาตรา 29 ก็ได้บัญญัติไว้ว่าให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน เป็นแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 29 กล่าวคือบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น นอกเหนือจากรัฐ เอกชนและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษา ต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดสาระหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การส่งเสริมความเข้มแข็งของ ชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาภารกิจของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 193)

สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชิงรายนี้อาศัยประกอบด้วยสถานศึกษาในพื้นที่จำนวน 18 อำเภอ โดยจัดอยู่ใน 4 สหวิทยาเขต ได้แก่ 1. สหวิทยาเขตริมกก รับผิดชอบโรงเรียนในอำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัยและอำเภอเวียงเชียงรุ้ง 2. สหวิทยาเขตเบญจมิตร รับผิดชอบโรงเรียนในเขตอำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวยและอำเภอ เวียงป่าเป้า 3. สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย รับผิดชอบโรงเรียนในอำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่จัน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง 4. สหวิทยาเขตอิงโขง รับผิดชอบโรงเรียนในอำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น อำเภอเทิง อำเภอขุนตาล และอำเภอพญาเม็งราย รวมทั้งหมด 41 โรงเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย มีบทบาทในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มี ภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2546 รับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561- พ.ศ. 2580) แผนการพัฒนาการจั ดการศึกษาเพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2563, สื่อบนไลน์)

ตามแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้โรงเรียนและชุมชนมีการประสานความร่วมมือในการบริหาร ซึ่งเป็นหลักฐานในการปฏิบัติสามารถตัดสินใจ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินกิจกรรมหลายประการ เพื่อพัฒนาตนเองสู่มาตรฐาน ส่วนการบริหารงานของสถานศึกษา มีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่รัดกุม ครบครัดในการปฏิบัติยากต่อการทำความเข้าใจ จึงทำให้ชุมชนไม่อยากจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการบริหารงาน ของสถานศึกษา ประกอบกับสถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของการบริหารความสัมพันธ์ชุมชนใน การที่จะให้ความรู้แก่ชุมชนได้ จึงทำให้การมีส่วนร่วมในเรื่องของการบริหารงานของสถานศึกษามีน้อยและเท่าที่ผ่านมา สถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเรื่องการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพียงแต่จะขอเงินหรืออุปกรณ์มาสนับสนุนเท่านั้น ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จากรายงานการ วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาส่วนของการสังเคราะห์เอกสารและ งานวิจัย พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทั้งบริจาคทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์และการร่วมเป็นวิทยากร แต่ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ยังไม่สามารถมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมริเริ่ม ร่วมวางแผนและร่วม ประเมินผลได้ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย กลุ่ม สหวิทยาเขตเบญจมิตรก็ได้พบปัญหาเช่นกัน

สาเหตุดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การที่โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งและการพัฒนาคุณภาพ

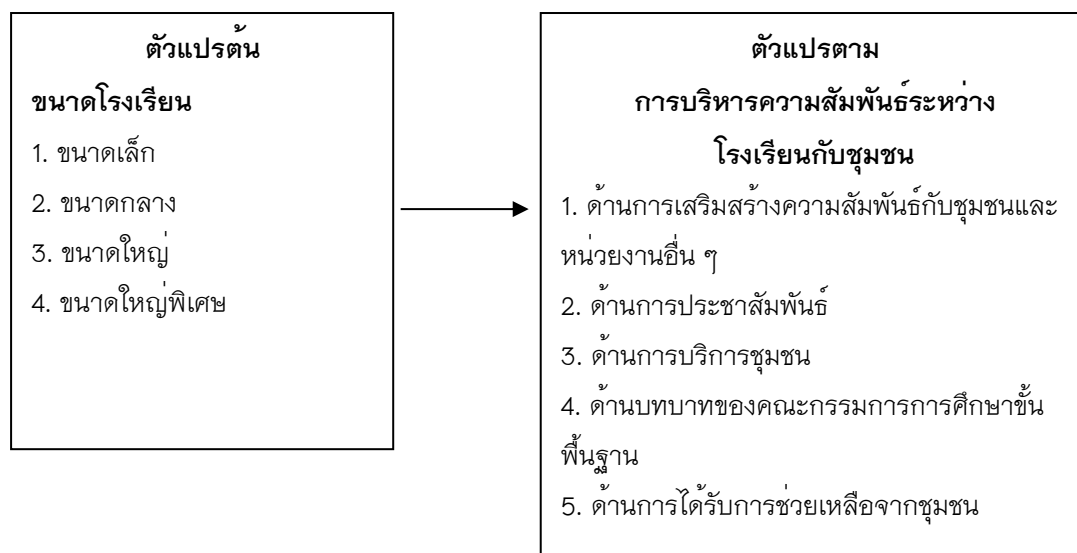
ทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เกิดประสิทธิผลโดยคำนึงถึงคุณภาพที่ได้มาตรฐานตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและกระจายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

การวิจัย เรื่อง การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้อำนวยการ 11 คน รองผู้อำนวยการ 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 359 คน รวมทั้งหมด 378 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 11 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ชีรฤทธิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามขนาดของโรงเรียนประกอบด้วย ขนาดเล็กขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงราย ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการชุมชน ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 90-95)

ผู้วิจัยทำการวิจัยและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชิงราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.99 จากนั้น ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชิงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชิงราย
3. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและ การใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากครูผู้สอนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชิงราย ทั้งสิ้นจำนวน 191 ชุด ได้รับกลับคืนมา 191 ชุด คิดเป็น 100%

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชิงราย จำแนกขนาดโรงเรียน ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method) (ธีรวิทย์ ออทะกุล, 2560, หน้า 65)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.0

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	(n = 191)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	4.33	0.67	มาก	5
2	ด้านการประชาสัมพันธ์	4.35	0.64	มาก	4
3	ด้านการบริการชุมชน	4.37	0.64	มาก	2
4	ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.41	0.59	มาก	1
5	ด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน	4.36	0.60	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.37	0.63	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริการชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งครูเข้าร่วมเป็นกรรมการตัดสินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนมีการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาที่ชุมชนจัดขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนมีการเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการการออกเกียรติบัตรหรือเครื่องหมายตอบแทนตามระเบียบราชการแก่บุคคลที่ช่วยเหลือสนับสนุนในการกิจกรรมของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนได้จัดทำรายงานความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนได้จัดให้มีการประกาศเสียงตามสายเพื่อให้ชุมชนรับทราบในข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริการชุมชน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนให้บริการด้านเครื่องถ่ายเอกสารแก่ชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ

โรงเรียนให้บริการด้านอินเทอร์เน็ตแก่ชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนให้บริการด้านคอมพิวเตอร์แก่ชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์แก่ชุมชนใช้นามกีฬาในการทำกิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณาแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมกำกับ ติดตามผลงานของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปกครองให้การสนับสนุนด้านแรงงานในการพัฒนาโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปราชญ์ชาวบ้านนำความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาฝึกอบรม สาธิตความรู้ให้แก่ นักเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พระสงฆ์เข้ามาอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชิงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการชุมชน ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบการจัดการศึกษาและระบบบริหารงานภายในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จและไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ จะต้องอาศัยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของชุมชนจะต้องเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา คอยสนับสนุนและส่งเสริมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญที่สุดบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการศึกษาของชาติ นั่นคือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตนตามหลักค่านิยม 12 ประการ ส่วนโรงเรียนก็จะต้องดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปีที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผลงานนักเรียน ผลงานครู ความเคลื่อนไหวในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ ยกตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสสำคัญ ๆ เช่น การประชุมผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อแจ้งนโยบายของโรงเรียนการจัดกิจกรรมวันสำคัญ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ วันเด็กแห่งชาติ วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับนาวัน แกละสมุท (2562) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับปัญญา วงศ์คุณทรัพย์ (2559) ศึกษาการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอธิปราชผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณาแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน มีส่วนร่วมกำกับ ติดตามผลงานของ โรงเรียน มีส่วนร่วมการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของชุมชน มีการเสนอแนวทางให้คำปรึกษา ด้านการบริหารโรงเรียน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดการศึกษาแก่นักเรียนทั้งในและนอกเขตบริการ มีส่วนร่วมใน การบริหารด้านการเงินของโรงเรียน ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของโรงเรียน สนับสนุนด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนและมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวาสนา ชูแสง (2557) ศึกษาการดำเนินงานการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานการสร้างสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ด้านงานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับดาวประกาย สายแก้ว (2556) ซึ่งศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดทับไทร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการชุมชน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนให้บริการด้านเครื่องถ่าย เอกสาร บริการด้านอินเทอร์เน็ต บริการด้านคอมพิวเตอร์แก่ชุมชน โรงเรียนให้ประชาชนในชุมชนเข้ามาใช้แหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียนในการศึกษาหาความรู้ ให้บริการด้านหนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสารแก่ชุมชน โรงเรียนให้ครูออกไปช่วย กิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ ให้บริการด้านห้องสมุดแก่ชุมชน โรงเรียนให้ความร่วมมือแก่ชุมชนใน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่น ให้บริการโต๊ะเก้าอี้แก่ชุมชนในการทำกิจกรรมโรงเรียนมีการอำนวยความสะดวกด้านอาคารอเนกประสงค์แก่ชุมชนในการทำกิจกรรมและโรงเรียนให้ความอนุเคราะห์แก่ชุมชนใช้สนามกีฬา ในการทำกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับนาวัน แกละสมุทร (2562) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน ด้านการบริการชุมชน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558) ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านการให้บริการชุมชน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปกครองให้ การสนับสนุนด้านแรงงานในการพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ประชาชน ชาวบ้านนำความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาฝึกอบรม สาคิดความรู้ให้แก่แก่นักเรียน ให้การสนับสนุนด้านความคิดในการ พัฒนาโรงเรียน สนับสนุนการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ให้การสนับสนุนด้านการเงินในการพัฒนาโรงเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้มีส่วนในการจัดสวัสดิการแก่นักเรียน เช่น การบริการด้านสุขภาพอนามัย ผู้ปกครองสนับสนุนการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการพัฒนาโรงเรียน มีพระสงฆ์เข้า มาอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนและพระสงฆ์เข้ามาอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้อง กับกับศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558) ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับดาวประกาย สายแก้ว (2556) ซึ่งศึกษาเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดทับไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง โรงเรียนได้จัดทำรายงานความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบ มีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน จัดทำรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบ มีการประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ โรงเรียนได้จัดทำจดหมายหรือวารสารเผยแพร่ข่าวสารหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการจัดครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง จัดทำผลการตรวจสุขภาพของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบและโรงเรียนได้จัดให้มีการประกาศเสียงตามสายเพื่อให้ชุมชนรับทราบในข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับดอกบัว เรืองเดช (2559) ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 รายงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558) ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ มีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการส่งครูเข้าร่วมเป็นกรรมการตัดสินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน โรงเรียนมีการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาที่ชุมชนจัดขึ้นเพื่อประสานความสัมพันธ์ที่ดีของโรงเรียนและชุมชนและโรงเรียนมีการเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่น โรงเรียนมีการจัดครูออกเยี่ยมชุมชน โรงเรียนมีการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญเกี่ยวกับชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่ชุมชนจัดขึ้น โรงเรียนมีการเชิญปราชญ์ชาวบ้านมาให้ความรู้แก่เด็กนักเรียนโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชนและโรงเรียนมีการออกเกียรติบัตรหรือเครื่องหมายตอบแทนตามระเบียบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับปัทมาพร แสงแจ่ม (2559) ศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับดาวประกาย สายแก้ว (2556) ซึ่งศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดทับไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเชิงรัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกันสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดต่างก็จะมีความพร้อมที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่ก็จะมีจำนวนบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันก็จะมีปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วโรงเรียนขนาดใหญ่ก็จะมีบุคลากรที่มีความพร้อมและเพียงพอในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในขณะเดียวกันโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อย บุคลากรแต่ละคนอาจจะต้องรับผิดชอบในหลายภาระหน้าที่ จึงทำ

ให้การดำเนินงานการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับสูงสุด เพราะคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณาแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ด้านการบริการชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนให้บริการด้านเครื่องถ่ายเอกสารแก่ชุมชน ด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ปกครองให้การสนับสนุนด้านแรงงานในการพัฒนาโรงเรียน ด้านการประชาสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้งและด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งครูเข้าร่วมเป็นกรรมการตัดสินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขนาดโรงเรียนมีการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวาสนา ชูแสง (2557) ศึกษาการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558) ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย ดังนี้

1.1 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปเผยแพร่แก่ชุมชนเพื่อประกอบอาชีพและการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยการรักษาพยาบาลให้แก่ประชาชนในชุมชน

1.2 ด้านการประชาสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการจัดให้มีการรวบรวมและเผยแพร่ประวัตินักเรียนดีเด่นผ่านทางวารสารของโรงเรียนและการจัดให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านการประชาสัมพันธ์

1.3 ด้านการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชนผู้บริหารครูและคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีการเชิญผู้นำทางศาสนาในท้องถิ่นให้เป็นที่ปรึกษาด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขอรับความช่วยเหลือด้านแรงงานจากชุมชนและการได้รับความช่วยเหลือด้านการเงินจากชุมชน

1.4 ด้านการบริการชุมชนโรงเรียนควรให้ความอนุเคราะห์แก่ชุมชนใช้สนามกีฬาในการทำกิจกรรมโรงเรียนมีการอำนวยความสะดวกด้านอาคารอเนกประสงค์แก่ชุมชนในการทำกิจกรรม และควรให้บริการโต๊ะเก้าอี้แก่ชุมชนในการทำกิจกรรม

1.5 ด้านบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนควรมีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาสนับสนุนด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขต เบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต เบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ในการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นายอรอนพ จุจันท์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และท่าน ดร.วันรักษ์ ชันหอม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนป่าแดดวิทยาคม อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจทานเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบุชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ทุกท่าน ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้

เอกสารอ้างอิง

ดาวประกาย สายแก้ว. (2556). การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน วัดทับไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ดอกบัว เรืองเดช. (2559). การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2560). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นาวัน แกละสมุทร. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ปัญญา วงศ์คุณทรัพย์. (2559). การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



- ปัทมาพร แสงแจ่ม. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วาสนา ชูแสง. (2557). การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ศุภรัตน์ ปรุงซ้อ. (2558). สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2563). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.sesaocr.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรื.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley and Son.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย

Creative Leadership of School Administrators Under the Chiang Rai

Secondary Educational Service area office

วรรณภา ทะอินทร์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Wannapa Ta-In^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 327 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การเปรียบเทียบ (T-test) และ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านปฏิสัมพันธ์และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความมีวิสัยทัศน์ 2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

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: wannapa.oilnan@gmail.com

Abstract

The objectives of this research (1) were to study the creative leadership of school administrators based on the opinions of teachers. Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office (2) to compare the creative leadership of the school administrators. The opinions of the teachers. Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office Classified by educational background Work experience and school size The samples used in this research were There were 327 teachers in educational institutions under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office, using a simple random sampling method. The tool used to collect data was a questionnaire. The results of the analysis were for the consistency index of 0.67 – 1.00 and the confidence value of the whole version was 0.93. The statistics used in the data analysis. These are frequency, percentage, mean, standard deviation. The comparison (T-test) and (F-test) were analyzed for one-way ANOVA when significant differences were found by comparing the differences by pairs by the Sheffe's method.

The results of the study showed that 1) creative leadership of school administrators according to the opinions of teachers in the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office The overall average was moderate. The aspect with the highest average was teamwork, followed by interaction. and innovation and technology The side with the lowest mean 2) From the comparison of creative leadership of school administrators based on the opinions of teachers in the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office, consisting of creative leadership in resilience; Imagination vision trust interaction team work and innovation and technology Classified by educational background The work experience and the size of the educational institutions found that both overall and each aspect were different.

Keyword: Creative Leadership of School Administrators

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศระยะ 5 ปีโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการมุ่งเสริมสร้างกลไกในการพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างหน่วยงาน โดยยึดพื้นที่เป็นหลักและกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาจึงทำให้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560- 2579 ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 5 ด้านประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง จากแผนการศึกษาจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้นคือการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติระบุว่าการศึกษาเพื่อสร้างคนและพลเมืองของชาติให้มีคุณภาพตามนโยบายของการศึกษาแห่งชาติ 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หน้า 9) และสิทธิทางการ

ศึกษาของประชาชนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของคุณค่าภายในสถานศึกษา (James and Connolly, 2000, p. 140) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy and Miskel, 1991, p. 393) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการในทุกระดับทั้งในระดับท้องถิ่นระดับประเทศรวมทั้งระดับโลก ซึ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนขึ้นอยู่กับความคิดและแนวปฏิบัติของผู้นำเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2)

ในศตวรรษที่ 21 การคัดเลือกและการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเข้ามามีบทบาทต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ ต้องมีบทบาทภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ กล้าเปลี่ยนแปลง ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ บุกเบิกความรู้ใหม่ ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 1-2) เมื่อเป็นเช่นนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษามีทักษะที่จำเป็นในการบริหารการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา ปรัชญาแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพบุคลากรทุกคน ลดเลิกการบริหารแบบควบคุม สั่งการให้น้อยลงแต่หันมาสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้บุคลากรเหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์และนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ (พิเชษฐ วงศ์เกียรติชจร, 2553, หน้า 127-159) บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ยึดหลักความยืดหยุ่นยอมรับแสวงหาความท้าทาย เช่น ทำงานที่ไม่ถนัด ไม่คุ้นเคย ทำงานกับบุคคลใหม่ ๆ ใจกว้างและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ กล้ารับ-ฟังความคิดเห็นหรือทดลองทำสิ่งที่แตกต่าง ไม่ยึดติดกับแนวคิดหรือความสามารถเดิม ๆ และแสวงหาตัวอย่างศึกษาวิธีการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ คุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561 หน้า 2) สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 อ้างอิงใน ภารณีทิพย์ บันก้อง, 2559 หน้า 2) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจประสานงาน และนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ เกิดจากแรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และมีความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและแนวลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องรู้จักการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการองค์การหรือสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา ตลอดจนเปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการจัดทำและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีมีเครือข่ายและมีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง (สุรียันต์ หยกถาวรวงศ์, 2559 หน้า 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 41 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน ความโดดเด่นทางด้านวิชาการ รูปแบบสถานศึกษาประจำกับสถานศึกษาไปกลับ และความแตกต่างด้านความเจริญทางเศรษฐกิจของแต่ละอำเภอ จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จตามภารกิจที่รับผิดชอบจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ในการดำเนินงานยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เช่น การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การเป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนอันจะนำมาซึ่งความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีความชัดเจนเกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน มีการแก้ไขปัญหาซับซ้อน ยุ่งยาก ล่าช้า บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลัวการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ยอมเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น ทำให้เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย, 2563, สืบออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายเพื่อนำผลที่ได้ไปวางแผนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อพัฒนารูปแบบในการบริหารสถานศึกษาให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาและผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของครู ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

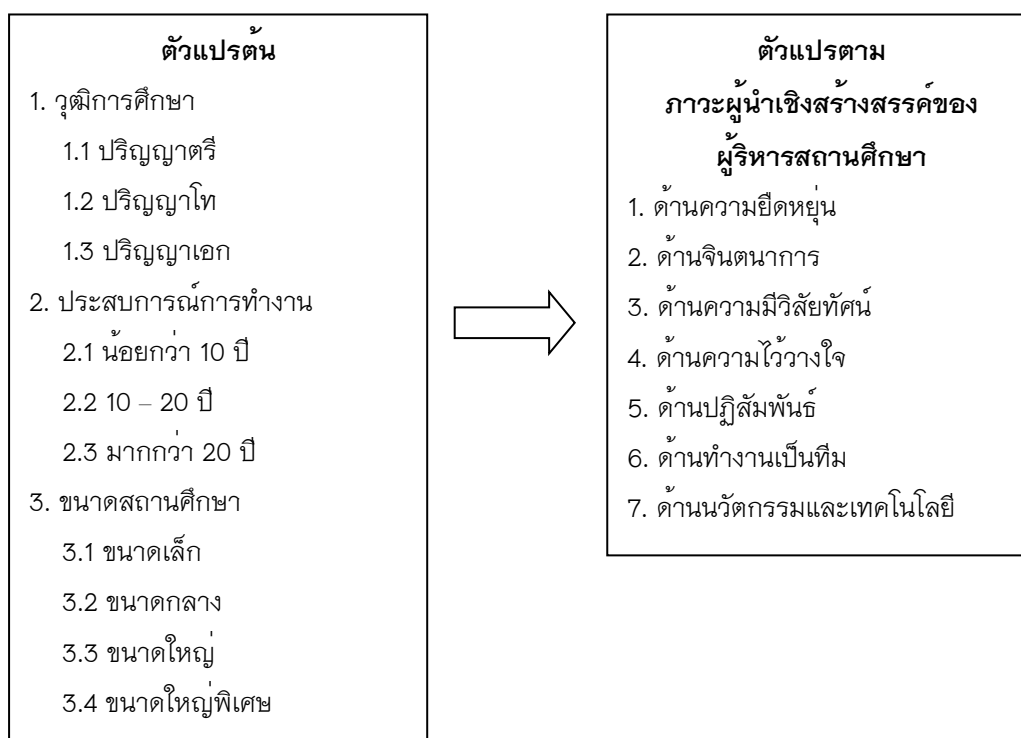
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในอยู่ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 41 โรงเรียน จำนวน 1,838 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูป กำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างของ Yamane (อ้างอิงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558, หน้า 62) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนตามขนาดของสถานศึกษาเป็น 4 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ขั้นที่ 2 หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดแล้วนำมาเทียบสัดส่วนด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์

ขั้นที่ 3 สุ่มครูในแต่ละสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ท (Liker's)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำกรวิจัย

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาจากท่านรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.93 จากนั้น ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างด้วยวิธีแจกแบบสอบถาม จำนวน 327 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) จำแนกประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence:IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดย พิจารณาข้อคำถาม สอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.0

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย \bar{x} และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test)และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{x})	(S.D.)		
1	ด้านความยืดหยุ่น	3.50	1.43	มาก	4
2	ด้านจินตนาการ	3.35	1.45	ปานกลาง	6
3	ด้านความมีวิสัยทัศน์	3.33	1.45	ปานกลาง	7
4	ด้านความไว้วางใจ	3.36	1.50	ปานกลาง	5
5	ด้านปฏิสัมพันธ์	3.53	1.43	มาก	2
6	ด้านทำงานเป็นทีม	3.67	1.43	มาก	1
7	ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.52	1.51	มาก	3
รวมเฉลี่ย		3.46	1.46	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายแล้วนำมาเสนอแนวทางให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านจินตนาการ ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมโนภาพที่ชัดเจนในการทำงานของตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการวางแผนการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานความเป็นไปได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเคารพผู้อื่นถือเป็นการให้เกียรติผู้อื่นเป็นมารยาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้อื่น พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาสุภาพ เหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงานในทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร	ปริญญาตรี (n = 224)		ปริญญาโท (n = 103)		t	Sig
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
	1. ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.66	2.32		
2. ด้านจินตนาการ	4.04	0.68	1.84	1.38	19.258*	0.000
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์	4.04	0.68	1.77	1.26	20.947*	0.000
4. ด้านความไว้วางใจ	4.08	0.70	1.79	1.28	20.843*	0.000
5. ด้านปฏิสัมพันธ์	4.16	0.66	2.14	1.25	19.034*	0.000
6. ด้านทำงานเป็นทีม	4.15	0.65	2.60	1.85	11.048*	0.000
7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.93	1.01	2.62	1.81	8.313*	0.000
รวม	4.06	0.63	2.15	1.28	17.942*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 7 ด้าน

ตารางที่ 3 แสดงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						แปลผล	P
	น้อยกว่า 10 ปี		10 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.23	0.62	3.59	0.93	2.40	1.23	มาก	0.000
2. ด้านจินตนาการ	4.19	0.61	3.55	1.14	1.95	1.44	มาก	0.000
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์	4.21	0.59	3.53	1.15	1.90	1.36	มาก	0.000
4. ด้านความไว้วางใจ	4.28	0.61	3.48	1.13	1.89	1.33	มาก	0.000
5. ด้านปฏิสัมพันธ์	4.28	0.64	3.70	1.17	1.89	1.33	มาก	0.000
6. ด้านทำงานเป็นทีม	4.31	0.59	3.71	1.16	2.98	1.77	มาก	0.000
7. ด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยี	4.25	0.65	3.27	1.36	2.86	1.88	มาก	0.000
รวม	4.29	0.57	3.77	1.00	2.28	1.31	มาก	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ตาราง 4 แสดงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				แปลผล		P			
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ						
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.45	0.62	4.25	0.62	4.01	0.62	2.63	1.17	มาก	0.000
2. ด้านจินตนาการ	4.62	0.34	4.18	0.62	3.95	0.64	2.36	1.53	มากที่สุด	0.000
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์	4.62	0.32	4.22	0.61	3.98	0.62	2.29	1.46	มากที่สุด	0.000
4. ด้านความไว้วางใจ	4.83	0.19	4.30	0.61	4.00	0.61	2.22	1.37	มากที่สุด	0.000
5. ด้านปฏิสัมพันธ์	4.75	0.50	4.30	0.64	4.03	0.64	2.40	1.55	มากที่สุด	0.000
6. ด้านทำงานเป็นทีม	4.75	0.30	4.32	0.61	4.09	0.58	3.06	1.67	มากที่สุด	0.000
7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.60	0.48	4.27	0.65	3.99	0.66	2.63	1.75	มากที่สุด	0.000
รวม	4.65	0.36	4.26	0.57	4.01	0.56	2.51	1.33	มากที่สุด	0.000

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่สอนขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมและความสามารถที่แสดงออกในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ไม่ดีเท่าที่ควร รวมถึงการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการไม่มีการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นโดยไม่มีแรงบันดาลใจ ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ทำให้การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพนั้นยังทำไม่ได้ดีพอ ซึ่งสอดคล้องกับรัตนา พัฒนสิงห์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รัยด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันการปฏิบัติงานต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ต่างกัน การบริหารงานการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรมศึกษาดูงานพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นผลทำให้ได้รับการพัฒนาตนเองทั้งในภาพรวมด้านมุมมองการคิดแก้ปัญหาการจัดการสถานศึกษาการนำวิธีการใหม่ ๆ ความสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ ๆ และในด้านความรู้เจตคติค่านิยมความคิดความเชื่อและบุคลิกภาพมากกว่าซึ่งผลจากการได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากอาจารย์ในสถานศึกษาจากกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพของงานที่ปฏิบัติซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการมองเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ คมสันเทพกลาง (2554) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นริเริ่มและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายตั้งแต่การวิเคราะห์วางแผนงานการดำเนินงานตลอดจนการประเมินผล การปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอีกทั้งผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่สอนที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีโครงสร้างการบริหารงานตามรูปแบบ การบริหารงานที่สถานศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาเป็นผลให้สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระมีความคล่องตัวและรวดเร็ว มีอุปกรณ์เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยกว่า สามารถเลือกใช้การติดต่อสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคลากรครบตามเกณฑ์ มีจำนวนมากเพียงพอที่จะแสวงหาข้อมูลเพื่อสื่อสาร มีอาคารสถานที่เพียงพอ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ไม่ทันสมัย อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษามีจำนวนน้อยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องมีเทคนิคหรือภาวะผู้นำในการบริหารมากนัก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงไม่สามารถแสดงจุดยืนที่ชัดเจนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาและให้ความมั่นใจผู้ร่วมงานว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครราชสีมาเขต 6 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครราชสีมาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการและด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครราชสีมาเขต 6 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ควรมีวิธีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยและผู้บริหารควรคิดวิธีแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธีและควรรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนคำแนะนำอื่น ๆ

1.2 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิดและมีความสามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาได้จุดประกายความคิดจินตนาการตามความคิดของตนได้เป็นอย่างดีและควรมีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.3 ด้านความมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดวางแผนการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

1.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและควรยึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน

1.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเหมาะสมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ควรมีความใจช่วยเหลือครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้อื่นตามความเหมาะสมทุกครั้งที่มีโอกาสและควรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีมผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้มีการที่ทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.7 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชนสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปแบบของกรณีศึกษา

2.2 ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น การบริหารเวลาสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นต้นทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านดร. ณัฐวุฒิ ลัพโล อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นางนาตยา มานะ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขุนสรวยและนายธงชาติ ภูสุวรรณ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการ โรงเรียนนาวิวิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจทานเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดาและคณาจารย์ทุกท่าน ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูครุฑาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กาญจนา ศิล. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.
- คมสัน เทพกลาง. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2558). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). **ผู้นำการบริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ภรทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัตนา พัฒนสิงห์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2563). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.sesaocr.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส**. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิก.
- สุริยันต์ หยกถาวรวงศ์. (2559). **การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- James, C. R. and Connolly, U. (2000). **Effective change in schools**. London: Routledge Falmer.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory, research and Practice**. New York: Mc Graw-Hill.

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

Community Participation in Education Management of primary Schools Mae Ai District under the Chiang Mai primary Educational Service Area Office 3

วันชัย ปู่กอง^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Wanchai Pukong^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 226 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติหาค่าที (t-test) ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) กรณีที่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมา คือ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกัน และรายด้านมีความแตกต่างกัน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของชุมชน, การจัดการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาจังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: wanchai.w7244@gmail.com

Abstract

The objectives of this research 1. were to study community participation in educational management of primary schools in Mae Ai District. Chiang Mai Province Under the Chiang Mai Primary Education Service Area Office, Region 3 2. to compare the community participation in educational management of primary schools in Mae Ai District. Chiang Mai Province Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational level and work experience. The samples used in this research were educational personnel at educational institutions in Mae Ai District. Chiang Mai Province Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Area 3, the number of 226 people was determined according to the tables of Craigie and Morgan. and using a simple random sampling method (Simple Random Sampling). The research instrument was a questionnaire. The analysis result was a concordance index of 1.00 and a confidence value of 0.99 in the whole version. The statistics used in the data analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Use statistics to find the value of the (t-test) and F test (F-test) if the difference is found. statistically significant the difference of mean pairs is analyzed using the Sheffe's method.

The results of the research were as follows: 1) Community participation in educational management of primary schools, Mae Ai District, Chiang Mai Province. Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, the overall level was at a high level in all 4 aspects. The aspect with the highest average was general administration, followed by personnel management. and budget management The aspect with the lowest mean was academic administration. 2) Comparison of community participation in educational management of primary schools in Mae Ai District, Chiang Mai Province. Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational level, it was found that both overall and each aspect were different. When classified by work experience, it was found that the overall picture was different. and each aspect is different, all 3 areas are budget management; Personnel management and general administration.

Keywords: Community involvement, Education management

บทนำ

การศึกษาของประชาชนในประเทศ ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ รัฐบาลได้ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน โดยกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงทุกระดับทั้งในเมืองและเขตชนบท โดยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 8 และมาตรา 9 ได้คำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจหน้าที่ในแต่ละระดับองค์กรที่มีหน้าที่ในการบริหารการศึกษา คือ ส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดอำนาจหน้าที่ในส่วนกลางเพียงกำหนดนโยบายและแผน การสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรการศึกษา การติดตามประเมินผลและควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจและจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง หลักการให้ประชาชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อประชาชนทั้งมวล ทุกเพศ ทุกวัยและทุกสถานะทางสังคม

ตลอดจนหลักของการตรวจสอบและถ่วงดุลทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากลทุกระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 13)

ในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยความสัมพันธ์กัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนชุมชนต้องอาศัยโรงเรียนในการบริหารการจัดการศึกษาให้กับเด็ก และเยาวชน ขณะเดียวกันโรงเรียนก็ต้องพึ่งพาอาศัยเพื่อรับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากชุมชนเช่นเดียวกัน การเข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาทั้งในรูปของบุคคล คณะบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ประชาชน ในชุมชน องค์กรในท้องถิ่น องค์กรบริหารธุรกิจ และหน่วยงานอื่นในชุมชนส่วนการดำเนินงานให้กระทำในรูปการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการโดยเลือกตัวแทนแต่ละฝ่ายมารับผิดชอบร่วมกัน ส่งเสริมให้พ่อแม่ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือสนับสนุนโรงเรียนให้มีความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามขอบข่ายภาระงานของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการจัดกิจกรรมการสอน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การจัดปรับปรุงสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมในการดำเนินงานตลอดจนการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนเป็นนโยบายสำคัญของ รัฐในการพัฒนาการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การกำหนดนโยบาย วางแผนงาน ตามกระบวนการ การร่วมปฏิบัติตามแผนทางการศึกษา ร่วมรับผิดชอบผลประโยชน์ทางการศึกษา แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุตรหลานของตน นอกจากนี้ เอก พล ดวงศรี (2563, หน้า 52-68) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนสามารถ ดำเนินการได้หลายลักษณะ แต่การที่ประชาชนจะสามารถมีส่วนร่วมได้โดยตรง คือ การรวมตัวกันเป็นในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหา พัฒนาหรือยกระดับการจัดการศึกษาของพื้นที่ เนื่องจากคนในพื้นที่ตระหนักรับรู้และเข้าใจปัญหาร่วมกันรวมทั้งแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการศึกษาเชิงพื้นที่ส่งผลให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตรงกับความต้องการของบริบทพื้นที่และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผล อย่างเป็นรูปธรรม การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นนับเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ การศึกษาเป็นอย่างมากเพราะคณะกรรมการสถานศึกษามาจากตัวแทนจากทุกภาคส่วนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเป็น แรงขับเคลื่อนส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด จากที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากชุมชนเป็นเจ้าของ ท้องถิ่นมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ซึ่งมีความรักความหวงแหนและได้รับประโยชน์จากโรงเรียนในชุมชนและต้อง เข้าร่วมจัดการศึกษาให้บุตรหลานของตนเองให้มีความสุขและความสมบูรณ์มากที่สุด การมีส่วนร่วมของชุมชนในการ จัดการศึกษานับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

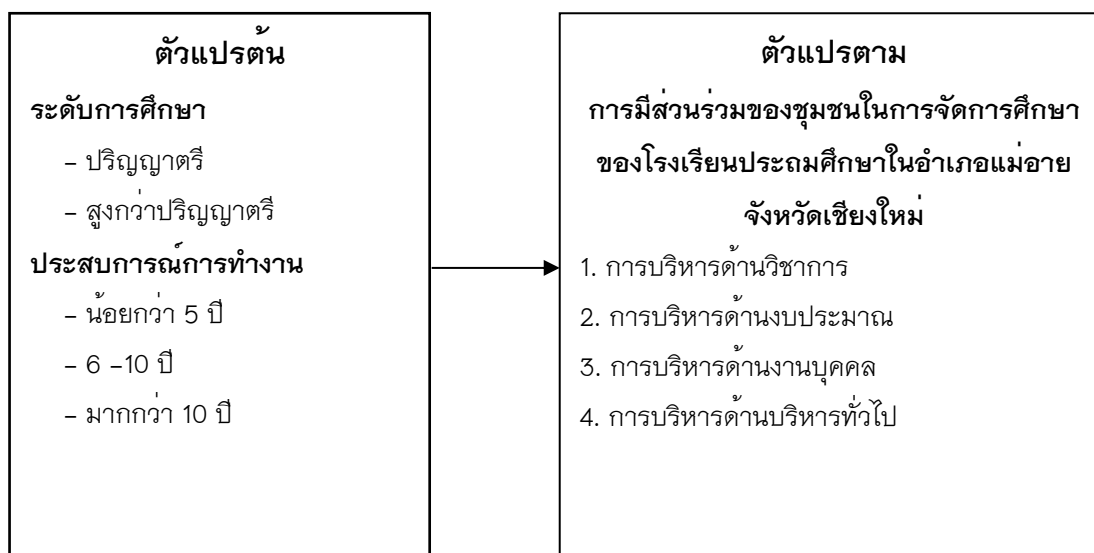
จากหลักการและเหตุผลความสำคัญข้างต้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ผู้วิจัยใน ฐานะที่เป็นครูผู้สอนอยู่โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่จางจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จึงมีความสนใจว่าชุมชนซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน ประชาชนในเขตบริการของโรงเรียน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัด การศึกษาที่อยู่ในชุมชนได้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากน้อยเพียงใดหรืออยู่ใน ระดับใดทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นบทบาทและภารกิจของโรงเรียนจึงได้มีการวิจัยเรื่องนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยประยุกต์จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2559, หน้า 12) ดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 550 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงในธีรวิฑูฒิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามขอบข่ายงานในสถานศึกษาที่ประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 90-95)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ บุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.99 จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษาดอกหน้สือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 36 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารและส่งแบบสอบถามบุคลากรทางการศึกษาทางไปรษณีย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 226 ฉบับ

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองภายในเวลา 2 เดือน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) และประสพการณ์การทำงาน หาค่า (F-test) ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method) (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2560, หน้า 65)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.0

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวม

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ของโรงเรียน	n = 226		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D		
1	ด้านการบริหารวิชาการ	3.57	0.80	มาก	4
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.71	0.96	มาก	3
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.74	0.98	มาก	2
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.77	0.97	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.70	0.92		

จากตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันให้คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันแนะแนวในการศึกษาต่อของนักเรียนในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้มีการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผนจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผนในการใช้จ่ายเงินของทางโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันจัดทำคำขอตั้งงบประมาณของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันจัดหาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรสอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผน การกำกับ ติดตาม สอดส่องดูแล การประพฤติตนของครู ให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผนการเชิดชูเกียรติครูที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์และผลงานดีเด่น มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผนในการตรวจสอบ ติดตาม ดูแล ระบบการบริหารการเงินและบัญชีของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผน ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผนซ่อมแซมและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้มีการเข้าร่วมประชุมวางแผน รับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายร่วมกับโรงเรียนร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผนการประสานความสัมพันธ์กับชุมชนในการส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เฒ่าจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปผล ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เฒ่าจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ด้าน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เฒ่าจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและ ด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เฒ่าจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวแทนชุมชนเคยได้รับความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากพอสมควร เนื่องจากได้มีการกำหนดให้มีส่วนร่วมในฐานะกรรมการสถานศึกษาและมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมสถานศึกษาตามโอกาสในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาดำเนินการในรูปแบบของกรรมการและสถานศึกษาเอง ยังมีพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อมในระบบ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสถานศึกษาหรือเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอยู่แล้วประกอบกับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวต่อสังคมท้องถิ่นเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษามากขึ้นและได้รับการยอมรับให้เป็นแกนนำในสังคมชนบท จึงมีโอกาสในการมีส่วนสถานศึกษามากพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี แก้ววิจิตร (2560) ได้ศึกษาการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพะเยา พบว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาตามภาระงานบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาถือเป็นตัวแทนของสถาบันการศึกษาตัวแทนหนึ่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสถาบันอื่นและเกี่ยวข้องกับชุมชน อีกทั้งสถานที่ตั้งสถานศึกษาทั้งหมดจะต้องตั้งอยู่ในชุมชนหรือเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและส่วนใหญ่ชุมชนต้องมีส่วนร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนสถานศึกษาด้วย จนกระทั่งชุมชนถือว่าสถานศึกษาเป็นของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบกฎการควรรคิด (2561) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ชุมชนให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษามากขึ้น และได้รับการยอมรับให้เป็นแกนนำในสังคมชนบท จึงมีโอกาสในการมีส่วนสถานศึกษามากพอสมควร นอกจากนี้ชุมชนยังเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกับทางสถานศึกษา และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนและสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ส่วนใหญ่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างอาคารสถานที่ ชุมชนมีความเชื่อมั่น ว่าหากโรงเรียนมีงบประมาณที่เพียงพอ ย่อมส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอย่างเต็มที่ที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียน ดังนั้นชุมชนได้จัดกิจกรรมการแสวงหาทรัพยากรทางการศึกษาให้กับโรงเรียนร่วมระดมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้อนุมัติโครงการและเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิธา เพ็ญศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับกรอบกฎการควรรคิด (2561) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล โดยการจัดเลี้ยงต้อนรับส่งบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดหาภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าไปสอนในสถานศึกษาร่วมกับครูและช่วยเหลืองานครูในทุกด้าน อาจเนื่องมาจากชุมชนได้รับความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตลอด เมื่อมีการโยกย้ายข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาชุมชนจึงเข้ามามีส่วนร่วมในการต้อนรับและส่งบุคลากรอันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและมีมิตรต่อกันเพราะชุมชนเห็นว่าครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการอบรมสั่งสอนหรือเป็นผู้พัฒนาศักยภาพของบุตรหลานของตนและโรงเรียนก็ได้ตระหนักและรู้สึกภาคภูมิใจในความเชื่อมั่นของชุมชนโดยตลอดจึงเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหาภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยสอนในโรงเรียน อีกทั้งชุมชนยังให้ความร่วมมือในการช่วยเหลืองานครูในทุกด้านที่โรงเรียนได้ขอความช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ ในขณะที่ชุมชนส่วนมากไม่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่การเรียนการสอน อาจเนื่องมาจากชุมชนเห็นว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษานั้น อาจจะทำให้เกิดความวุ่นวายและปัญหาต่าง ๆ เพราะชุมชนเห็นว่าหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดในการที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาให้มาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ส่วนชุมชนอาจมีส่วนร่วมในการสอดคล้องและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบและประพฤติตนให้เหมาะสมกับความเป็นครูเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลาวัลย์ วงศ์ชันแก้ว (2560) ได้ศึกษา

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน บ้านแม่หล้า สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ พบว่าผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการประชุมภาคเรียน และเห็นว่าควรช่วยเหลือในการให้ความรู้แก่นักเรียนถ้ามีโอกาส แหล่งความรู้ที่ให้นักเรียนเข้าไปศึกษาได้แก่ สวนผลไม้ สวนผัก สวนสมุนไพร แปลงเพาะปลูกพืชต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาในท้องถิ่น

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนส่วนมากจะเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนสิ่งของในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น กิจกรรมวันเข้าพรรษา วันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ งานวันเด็กแห่งชาติ และกีฬาภายใน อนุญาตให้โรงเรียนจัดกิจกรรมทัศนศึกษาในสถานศึกษาที่ การมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่ และทรัพย์สินของโรงเรียน เนื่องจากชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีในการที่จะจบการศึกษาออกมาเป็นคนดีของสังคม และชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาเพราะชุมชนเชื่อว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้ให้นักเรียนได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้นอกห้องเรียนนั้นจะช่วยเพิ่มความรู้อและพัฒนาศักยภาพทางการเรียนของนักเรียนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งชุมชนยังคอยช่วยกันสอดส่องดูแลรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่และทรัพย์สินของโรงเรียน เพราะชุมชนตระหนักว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และชุมชนก็เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ไม่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ โดยลำพังได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช ฉัตรใจคำ (2559) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการโรงเรียนของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กรรมการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน สนับสนุนให้ชุมชนหรือท้องถิ่นใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประสานงานให้โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านกีฬาประเภทต่าง ๆ ในโรงเรียน การประชุมวางแผน กำหนดแนวทางในการแสวงหาทุน จัดหารายได้ตลอดจนประชุมเพื่อวางแผน กำหนดแนวทางทางการแสวงหาทุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อมอบให้แก่ทางโรงเรียน

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เฒ่า จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารสถานศึกษาต้องมีวุฒิการศึกษาทางการบริหาร และหัวหน้างานต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถหรือวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าบุคคลอื่นเพื่อที่จะทำหน้าที่ในการวางแผนและกำหนดนโยบายให้สถานศึกษามีการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งทำให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับการศึกษาเป็นความรู้ความสามารถที่บุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากร บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องกับจิตรา กิจพิศุทธิ์ (2560) การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านความรู้ ความคิดเห็นเจตคติและทักษะ นอกจากนี้การศึกษาในแต่ละระดับจะมีความเข้มของเนื้อหาสาระวิชาการที่แตกต่างกันออกไปตามวุฒิการศึกษาที่เรียนมา ซึ่งส่งผลให้ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปด้วย ส่งผลให้การเปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าปริญญาตรีกับปริญญาโทมีความเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยรวมแตกต่างกันในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมมีทักษะและกลยุทธ์ในการบริหารแตกต่างกันไปตามระยะเวลาที่ได้ประสบและพบเจอมาในแต่ละยุคแต่ละสมัย ก็ย่อมมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิษา เพ็ญศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนควรร่วมกันวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนได้ร่วมกันวางแผนจัดทำวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้กับทางโรงเรียนร่วมกัน

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนควรร่วมกันจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนและได้ร่วมกันวางแผนจัดหารายได้และการบริจาคเงินเพื่อพัฒนาโรงเรียน

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนควรร่วมกันระดมทรัพยากรด้านบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและร่วมกันการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนควรร่วมกันวางแผนการประสานความสัมพันธ์กับชุมชนในการส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้ความร่วมมือเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหา สาเหตุและแนวทางการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านดร.ณัฐวุฒิ ลัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, นายสัญญา ช่างคำมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนโชติคุณเกษมบ้านเมืองงามอำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่และนายประเสริฐ พอนา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยบอน อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย จนทำให้ งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนอำเภอแม่ฮ้อย จังหวัด เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กอบกฤษ การครครคิด. (2561). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิตรา กิจพิศุทธิ. (2560). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2560). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.
- มนตรี แก้ววิจิตร. (2560). การเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลาววัลย์ วงศ์ขันแก้ว. (2560). ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนบ้านแม่หล้า สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลอง จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: บริษัทจามจุรีโปรดักส์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2559). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สุทธิษา เพ็ญศรี. (2563). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เอกพล ดวงศรี. (2563). นโยบายและนวัตกรรมของเกาหลีใต้กับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัล. วารสารการศึกษาไทย, 17(1), 52-68.
- เอกราช ฉัตรใจคำ. (2559). การมีส่วนร่วมในการจัดการโรงเรียนของคณะกรรมการโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Likert R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley and Son.

การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนใน สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

A study of educational leadership characteristic of digital executives in schools of Chiang Rai municipality city

ปัทธาน มหิเมือง^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Patithan Mahimuang^{1*} and Nutthawut Suphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ T-test และ One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้น นวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ ด้านมีความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนา ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ภาพรวมมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: คุณลักษณะภาวะผู้นำ, ผู้นำทางการศึกษา, ผู้บริหารยุคดิจิทัล

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 : mr.patithan@gmail.com

Abstract

A study of educational leadership characteristic of executives in schools of Chiangrai Municipality city has the objectives of this research to study 1. to study educational leadership characteristic of executives 2. to compare educational leadership characteristic of executives classified by educational background and work experiences. The sample was the administrators and teacher of schools in Chiang Rai Municipality school city 201 persons. The instruments used in this study were five-level rating scale questionnaire with the reliability 0.870 and the data were analyzed by descriptive statistics include percentage, frequency average, standard deviation, t-test (Independent Samples) and inferential statistics: One-Way ANOVA. The results of the study found;

1. Educational leadership characteristic of executives in schools of Chiangrai Municipality city overall are the highest levels. Considering in orders, the highest mean to the lowest one was as follows: Willingness to experiment and create new innovations or services, Hunger for new knowledge, wisdom-based society, and develop new capabilities, Create and re-envisioning, Digital worker and Digital Native, and Become digitally fluent and professional growth or development.

2. The comparison of educational leadership characteristic of executives in schools of Chiangrai Municipality city classified by educational background were different with no statistical significance. But classified by work experiences were different with no statistical significance but in Create and re-envisioning was statistically significant at 0.05.

Keywords: Leadership Characteristic, Educational Leadership, Digital Executives

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาประเทศ ดังนี้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการภารกิจหลักตาม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วนเรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561-2564) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562-2565) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล ส่งผลให้การบริหารราชการแผ่นดินต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ประเทศไทยตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2562-2565, 22 พฤศจิกายน 2562, หน้า 15)

นอกจากนี้ยังส่งผลไปถึงการจัดการศึกษาที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การจัดทำแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความพยายามในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนในประเทศโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มีเป้าหมายเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8Cs) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

และในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกี่ยวกับการศึกษาเทคโนโลยีต่างที่เข้ามามีบทบาทเป็นสื่อที่เพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการให้มีความสะดวกรวดเร็วและประหยัดทรัพยากรยิ่งขึ้น องค์ความรู้ใหม่ๆที่เกิดขึ้นจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี อาทิพใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การที่โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ข้างต้นได้นั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนจะทำการศึกษาและทำความเข้าใจในบทบาทและทักษะหลักของภาวะผู้นำดิจิทัล (เยาวลักษณ์ จิตต์วโรดม, 2560) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคดิจิทัล มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และด้วยนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมการกีฬา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ของ นายวันชัย จงสุทธนามณี นายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงราย ที่ให้ไว้ต่อสภาเทศบาลนครเชียงราย วันที่ 13 พฤษภาคม 2564 ว่า “การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการกีฬา มุ่งพัฒนานครเชียงรายให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชาชนในทุกช่วงวัยมีองค์ความรู้รอบด้าน โดยยึดหลักการ “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเมือง เมืองพัฒนาคน” สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่งและคนดี ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้และสมรรถนะความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (เทศบาลนครเชียงราย, 2564, สื่อออนไลน์)

ดังนั้นภาวะผู้นำสำหรับนักบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงเป็นการบริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้คือ นักบริหารการศึกษา ต้องมีความรู้ ความสามารถตามแบบภาวะผู้นำ เข้าใจเกี่ยวกับบริบทของเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงสังคมของโลก และในยุคปัจจุบันแบบภาวะผู้นำที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งนักบริหารการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ 1. ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) 2. มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3. เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ 4. พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และ 5. การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (ชีวิน อ่อนละออ, 2563, หน้า 108) จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ที่จำเป็นจะต้องรู้จักทักษะดิจิทัล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญในการทำงานในยุคดิจิทัล โดยนัยหนึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนในยุคดิจิทัลกระตุ้นความต้องการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล การพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการนั้นประสบผลสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่าเป็นงานหลักหรือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการมีบทบาทสูงสุด ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารการศึกษา และ

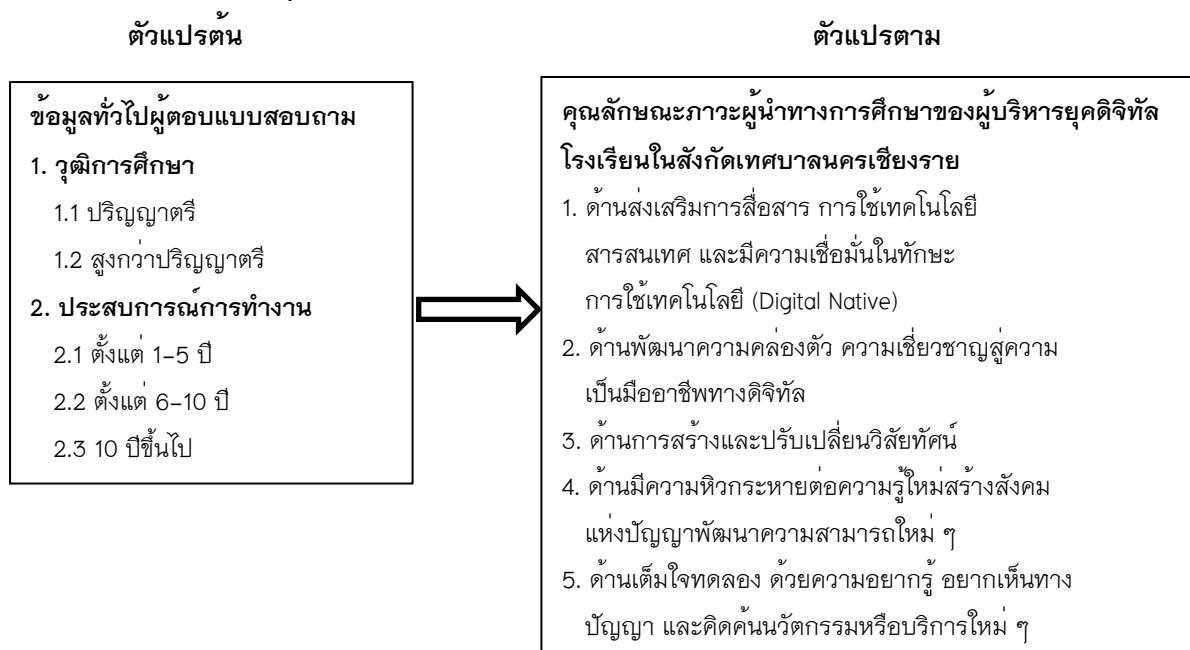
ในยุคดิจิทัลมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีการใช้ ICT/เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล (ละออง รักนา และคณะ, 2559)

จากสภาพปัญหาและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบโดยเท่าทันกับยุคดิจิทัล เพราะในอนาคตทุกคนต้องการผู้นำที่เข้าใจดิจิทัลและสามารถใช้ดิจิทัลได้เป็นอย่างดี โดยมีความพร้อมดำเนินการทุกวิถีทางในการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตนเอง ทั้งยังจะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรับรู้และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น จนกระทั่งทำให้ประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายเพื่อจะได้นำข้อมูลและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อนำผลการวิจัยและข้อความรู้ที่เป็นประโยชน์ นำไปจัดการวางแผน ปรับปรุงและเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป พร้อมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ออกแบบการวิจัย (research design) ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 418 คน และกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 201คน

ตัวแปรที่ศึกษา (variables) ตัวแปรต้นคือ 1. วุฒิการศึกษา จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 2. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็นตั้งแต่ 1-5 ปี, ตั้งแต่ 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และ ตัวแปรตาม คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 1. ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) 2. ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล 3. ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนนิสัยทัศน์ 4. ด้านมีความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 5. ด้านเต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (research instruments) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert

การเก็บรวบรวมข้อมูล (data collection) ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

2. ส่งหนังสือขออนุญาต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 8 โรงเรียนเพื่อตอบแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 201 ชุดและกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

4. รับแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย และผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน และเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบ การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สูตร t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) (ธีรวิมล เอกะกุล, 2553, หน้า 65)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูล เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้วิจัยได้เสนอตารางผลการศึกษาข้อมูลออกเป็น 4 ตาราง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมแต่ละด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native)	4.30	0.57	มาก
2.ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล	4.22	0.64	มาก
3. ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์	4.33	0.62	มาก
4. ด้านมีความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนา	4.34	0.59	มาก
5. ด้านเต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ	4.36	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.60	มาก

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้น นวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมา คือ ด้านมีความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ($\bar{x} = 4.30$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native)	4.31	0.59	4.31	0.56	.042	.967
2. ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล	4.24	0.63	4.20	0.67	.48	.630
3. ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์	4.33	0.61	4.33	0.64	.02	.982
4. ด้านมีความทิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนา	4.36	0.59	4.31	0.61	.67	.538
5. ด้านเต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและคิดค้น นวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ	4.38	0.57	4.36	0.60	.25	.801
โดยรวม	4.32	0.60	4.30	0.62	.29	.783

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายทั้ง 5 ด้าน ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ด้านมีความทิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนา และด้านเต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและคิดค้น นวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1 – 5 ปี		6 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		F	P-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1. ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native)	4.20	0.71	4.21	0.54	4.40		

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	1-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		F	P- value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
2. ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความ เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native)	4.20	0.71	4.21	0.54	4.40	0.51	2.584	.078
3. ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความ เชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทาง ดิจิทัล	4.11	0.81	4.14	0.70	4.43	0.53	2.081	.128
3. ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์	4.16	0.80	4.43	0.64	4.41	0.50	3.067*	.049
4. ด้านมีความหวือหวาต่อความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนา	4.23	0.73	4.30	0.64	4.40	0.50	1.518	.222
5. ด้านเต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและคิดค้น นวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ	4.57	0.36	.53	.44	4.51	.49	.262	.770
โดยรวม	4.19	0.75	4.28	0.64	4.42	0.50	2.203	.130

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ด้านพัฒนาความคล่องตัว ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ด้านมีความหวือหวาต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนา และด้านเต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน ด้านด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์

ประสบการณ์การทำงาน	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ตั้งแต่ 1 - 5 ปี	-	.436	.049*
ตั้งแต่ 6 - 10 ปี	.436	-	.703
10 ปีขึ้นไป	.049*	.703	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ผลการศึกษาเพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย การศึกษาเพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้น นวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีมโดยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านมีความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญา พัฒนาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายจำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน โดยให้เทคโนโลยีได้แทรกซึมอยู่ทุกส่วนของทุก ๆ องค์การบริหารค้ำประกันและตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องตัวทางดิจิทัล ผู้บริหารปรับนำเอาความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารทางการศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ช่วยพัฒนาการสร้างนวัตกรรม และผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวีริรัตน์ รอดพันธ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประชาธิรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนประชาธิรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวม พบว่า ทั้ง 5 ด้าน เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชาธิรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่ามีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ประเด็นการบริการ ประชาชนและ ประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาด เหมาะสมกับ ภารกิจ มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 และเน้นการ สร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิด ในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2564, สืบออนไลน์)

ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยพิจารณาทางด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในด้านส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความ เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพ ทางดิจิทัล ด้านมีความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ และด้านเต็มใจ ทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ข่าวสารการเป็นแบบอย่าง อีกทั้งยังส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย ผู้บริหาร สร้างในบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และผู้บริหารพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ก่อให้เกิดการกระตุ้นให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ได้พัฒนาสมรรถนะทาง ดิจิทัล เป็นอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนุพันธ์ คำหล้า (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอวาร จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ หัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ วาร จังหวัดลำปาง จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน คุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ และ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม มีความ คิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561–2565 ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คน เก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมี ภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำ

รุ่นใหม่ที่มีทักษะ และทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, สื่อบนออนไลน์) แต่ในด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ รวมไปถึงผู้บริหาร ครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยี แต่ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี และ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ ลัทธสิริ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายทุกโรงเรียน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและนำไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนให้มากขึ้น
2. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการตั้งวงสนทนาเพื่อพูดคุยเรื่องของการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์อย่างชัดเจน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์
4. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ตระหนักถึงการจรรยาบรรณในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพิ่มเติม
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพิ่มเติม
3. ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพิ่มเติม

4. ควบคุ้บการจั้บจั้บที่ส่งผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร เชียงราย เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

ชีวิน อ่อนละออ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**. 10(1), 117–118.

เทศบาลนครเชียงราย. **นโยบาย**. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2564, จาก

<https://www.chiangraicity.go.th/content/cate/3>.

ธีรวิทย์ เอกกะกุล. (2553). **การวิจัยปฏิบัติการ Action Research**. อุบลราชธานี. ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2562–2565. (22 พฤศจิกายน 2562).

ราชกิจจานุเบกษา. 136(124ก). หน้า 15.

เยาวลักษณ์ จิตต์วโรดม. (2560). บทบาทและทักษะหลักของภาวะผู้นำในสังคมยุคดิจิทัล Role and Key Skills of Digital Society Leadership. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**. 9(2), 81–91.

ละออง รักนา. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. **ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์**. 3(2), 80–89.

สุรวิรัตน์ รอดพันธ์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. **วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร**. 9(35), 36–45.

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2564). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560**. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.ratchakittha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ**

พ.ศ. 2561–2580. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2564, จาก

http://www.stopcorruption.moph.go.th/index.php/main/p_detail/page/365.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.

อนุพันธ์ คำหล้า. (2564). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**

อำเภอจาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา,พะเยา.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า กรณีศึกษา พื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

Factors Affecting the Participation in Smog and Forest Fire Tackling: A Case Study of Wang Sai Kham Subdistrict, Wang Nuea District, Lampang

จตุรภัทร โชติจินดากุล^{1*} และ รักษ์ศรี เกียรติบุตร²

Jaturaphat Chotchindakun^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าในพื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาคือประชาชนในเขตตำบลวังทรายคำ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน เก็บแบบสอบถามโดยการสุ่มแบบบังเอิญ ใช้สถิติ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ F-test และข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพเกษตรกร รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 3,000 บาท อาศัยอยู่ในหมู่บ้านมากกว่า 20 ปี การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับ “มีส่วนร่วมมาก” ได้แก่ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ได้แก่ 1) ความพร้อมของชุมชน 2) ความผูกพันต่อชุมชน 3) กรอบนโยบายภาครัฐในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า ทั้งหมดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางข้อมูลทางสถิติที่ 0.01 ค่า F-test เท่ากับ 8.269 ข้อเสนอแนะควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน, หมอกควัน, ไฟป่า

Abstract

The purpose of this study was to study the level of participation and the factors affecting participation in tackling smog and forest fires. in Wang Sai Kham Subdistrict, Wang Nuea District, Lampang Province. The study was conducted in a quantitative format. The population was the people of Wang Sai Kham Sub-District. The population was the people of Wang Sai Kham Sub-District. The Krejci and Morgan approach was used to select a sample of 400 participants. The researchers used a simple randomized method to collect primary data

¹ นิสิต คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : Jaturaphat39@gmail.com

via a research questionnaire. The data were analyzed data by using percentage, frequency, mean, standard deviation, correlation analysis (t-test) and content analysis.

The results showed that the most of respondents were males between the ages of 51 and 60 and they worked in agriculture. They receive an average income less than 3,000 baht. They have been residents for almost 20 years. People's participation is high, as indicated by their participation in benefit sharing, decision-making, and monitoring and evaluation, respectively. There are three elements that influence people's participation in the area, as follows: 1) Community preparedness; 2) Community participation 3) A policy framework that were statistically significant at 0.01 F-test value was 8.269 for dealing with smog and forest fires. There are suggestions that a diverse sample study was conducted.

Keywords: People participation, Smog, Forest fire

บทนำ

สถานการณ์ไฟป่าในประเทศไทยส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพของประชาชน และเศรษฐกิจของประเทศเป็นปัญหาใหญ่ที่รัฐบาลพยายามแก้ไข เพื่อไม่ให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย และเพื่อบรรเทาผลกระทบที่ต่อสุขภาพของประชาชน โดยรัฐบาลได้ออกทั้งนโยบายและมาตรการในรูปแบบต่างๆ ที่สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเพราะปัญหานี้แก้โดยใครคนใดคนหนึ่งหรือภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่งไม่ได้ หนึ่งในผลกระทบจากไฟป่าคือปัญหาหมอกควันและมลพิษทางอากาศซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนในชุมชนทำให้เกิดโรคต่างๆ เช่น โรคเกี่ยวกับระบบหายใจ โรคมะเร็งที่ปอด โรคหัวใจ ไส้เป็นเลือด เป็นต้น รัฐบาลจึงได้กำหนดการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าเป็น “วาระแห่งชาติ” และมีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “การแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า” เพื่อควบคุมค่าฝุ่นละออง PM 2.5 ไม่ให้เกินค่ามาตรฐาน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 15 กุมภาพันธ์ 2562) ในจังหวัดลำปางได้เกิดไฟป่าเกิดการลุกลามอย่างรวดเร็ว เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ที่เกิดไฟป่าเป็นภูเขาสูงชันส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องเดินเท้าเข้าไปดับไฟด้วยความยากลำบากการรวมถ้ำมีจำนวนใบไม้แห้ง กิ่งไม้แห้ง ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงที่สำคัญทำให้การเผาไหม้ขยายวงกว้างเกิดความเสียหายอย่างหนัก ถึงแม้จังหวัดลำปางจะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยให้เกิดการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกในการดำเนินนโยบายแก้ไขปัญหามลพิษและไฟป่า หรือมาตรการการขอความร่วมมือให้ประชาชนจัดทำแนวกันไฟ และควบคุมไฟมิให้ลุกลามไปยังพื้นที่อื่นๆ และการใช้มาตรการการห้ามเผา 100 วัน ผ่านการทำงานพื้นที่สายปัดครอง โดย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้จัดตั้งจุดสกัดการเข้าป่า การแสดงตนโดยใช้บัตรประชาชน เพื่อขออนุญาตการเข้าพื้นที่หาของป่า หรือการใช้กฎหมายที่มีบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิดในการเผาป่าหรือการกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดไฟป่าซึ่งสร้างความเสียหายแก่ป่าไม้ ถือเป็นภาระการทำผิดกฎหมายทางอาญามีโทษจำคุกตั้งแต่ 1-20 ปี และมีโทษปรับตั้งแต่ 20,000-2,000,000 บาท หรือมีโทษทั้งจำทั้งปรับและต้องชดเชยค่าเสียหายทางแพ่ง (จังหวัดลำปาง, 17 กุมภาพันธ์ 2564) จากมาตรการต่างๆรวมถึงการห้ามเผา 100 วัน ของจังหวัดลำปางทำให้ช่วงเดือนตุลาคม 2562 ถึงเดือนพฤษภาคม 2563 พบว่าเกิดไฟป่าทั้งสิ้น 525 ครั้ง เมื่อเทียบกับช่วงเดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนพฤษภาคม 2564 พบว่าเกิดไฟป่าทั้งสิ้น 373 ครั้ง จำนวนการเกิดไฟป่าลดลง คิดเป็นร้อยละ 28.95 (จังหวัดลำปาง, 17 กุมภาพันธ์ 2564) ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง เป็นพื้นที่บริเวณตอนบนของจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีภูเขาเล็กน้อยล้อมรอบ และในพื้นที่ตำบลวังทรายคำมีพื้นที่ป่าชุมชนอยู่จำนวนมาก รายงานข้อมูลทางสถิติในการเกิดไฟป่าตำบลวังทรายคำช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน ประจำปี พ.ศ. 2561 ถึง พ.ศ. 2563 พบว่ามีจำนวนการเกิดเหตุไฟป่ารวมถึงการเผาในพื้นที่โล่งแจ้ง

ทั้งหมด 95 ครั้ง ต่อมาในปี พ.ศ. 2564 จำนวนการเกิดเหตุไฟฟ้ารวมถึงการเผาในที่โล่งแจ้งในพื้นที่ตำบลวังทรายคำ ลดเหลือเพียง 13 ครั้ง (สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน), 2563) ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่ามากขึ้นกว่าในปีที่ผ่านมา ปัญหามอกควันและไฟป่ามีสาเหตุหลักมาจากการจุดไฟเผาป่าเพื่อหาของป่า การจุดไฟเผาซากวัชพืชเพื่อเตรียมพื้นที่ทำการเกษตร และการเผาขยะในหมู่บ้าน ส่งผลมอกควันยังคงวนเวียนในพื้นที่ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง, 8 มิถุนายน 2563) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า ในพื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง เพื่อสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าของพื้นที่ได้

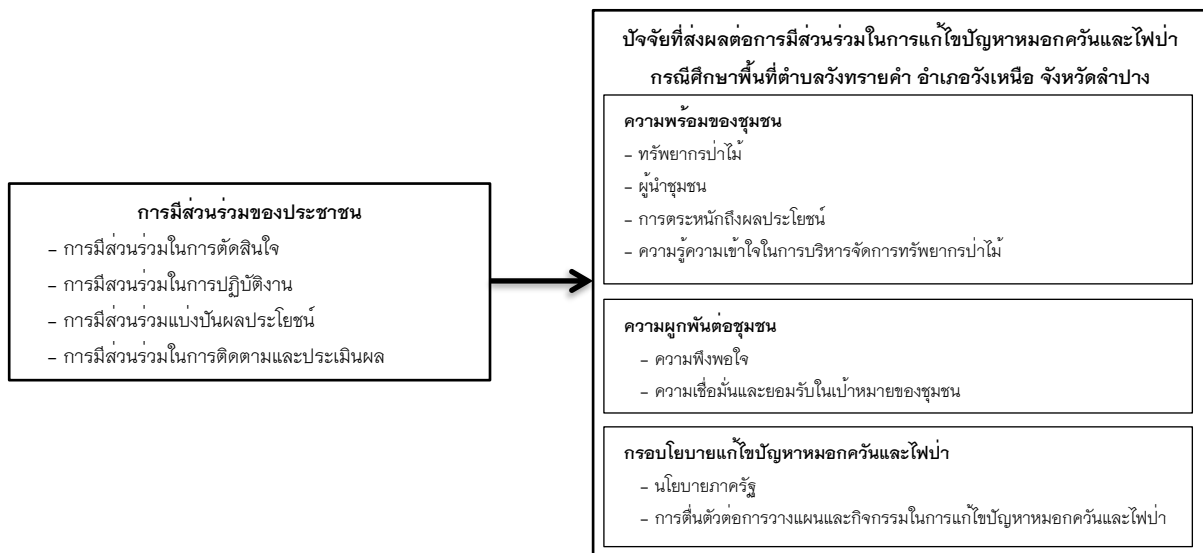
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า ในพื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า ในพื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาดังนี้ได้ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของ Cohen & Uphoff (1977), Fornaroff (1980), อภิญญา กังสนารักษ์ (2544), โกวิท พวงงาม (2545), นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547) แนวคิดเกี่ยวกับมอกควันและไฟป่า วิจารย์ สิมาฉายา (2554), กระทรวงสาธารณสุข (2562) สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า กรมป่าไม้ (2554) รวมถึงแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า ตำบลวังทรายคำ (2564) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดและการศึกษาในครั้งนี้ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐาน

1. ปัจจัยความพร้อมของชุมชนเป็นปัจจัยทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
2. ปัจจัยความผูกพันต่อชุมชนเป็นปัจจัยทำให้เกิดกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
3. ปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าเป็นปัจจัยทำให้เกิดกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มประชากรจากประชาชนในเขตตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากร 4,077 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรและอ้างอิงตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่าง 351 คน ทั้งนี้เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 49 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างจากการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน โดยใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าค่า IOC เท่ากับ 0.91 และนำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Try Out) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในพื้นที่ตำบลใกล้เคียง หาค่าความเชื่อมั่น (Try Out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบโดยใช้ค่าสถิติของเพียร์สัน และ F-test โดยได้ทำการแปลผลระดับการวัดข้อมูลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ระดับ ได้แก่ คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยมากที่สุด คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยมาก คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยปานกลาง คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยน้อย คะแนน 1.00–1.80 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยน้อยที่สุด และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงประมาถ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำมาดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลค่าทางสถิติต่างๆ ได้แก่

1. ข้อมูลตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนของตำบลวังทรายคำ และการรับรู้ข่าวสาร วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ และความถี่
2. ข้อมูลตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลงเป็นค่าคะแนนระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า โดยกำหนดค่าจากแบบสอบถามโดยระดับการมีส่วนร่วมน้อยไปหามาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 ถึง 5 ตามลำดับ โดยแปลงผลระดับการวัดข้อมูลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยมากที่สุด คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยมาก คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยปานกลาง คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยน้อย คะแนน 1.00–1.80 หมายถึง มีส่วนร่วม/เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. ข้อมูลตอนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการใช้โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

5. ข้อมูลตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีลักษณะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดแยกข้อเสนอแนะที่เหมือนหรือคล้ายกันและสรุปออกมาและจัดทำรายงานการวิจัยต่อไป

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า กรณีศึกษา พื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง	ผลการสำรวจประชากรกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ (%)
เพศ	เพศชาย	58.00
อายุ	อยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี	31.00
ระดับการศึกษา	ระดับประถมศึกษา	51.30
อาชีพ	เกษตรกร	63.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า 3,000 บาทต่อเดือน	55.80
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน	มากกว่า 20 ปี	64.00

จากตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง พบข้อสังเกตว่า เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลาในการเก็บข้อมูลให้ทันกำหนดจึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่จำกัดและเป็นวงแคบ

2. ช่องทางการรับรู้ข่าวสารสถานการณ์หมอกควันและไฟป่า

ตาราง 2 ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร	ความถี่ (N)	ร้อยละ (%)
รับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์/วิทยุ/โทรทัศน์/นิตยสาร/วารสาร	173	43.30
รับรู้ข่าวสารจากสื่อบุคคล กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/เพื่อน/สมาชิกในครอบครัว/เจ้าหน้าที่	320	80.00
รับรู้ข่าวสารจากสื่อเฉพาะกิจ ป้ายประชาสัมพันธ์/โปสเตอร์/แผ่นพับ/นิทรรศการ/วิดีโอ	176	44.00
รับรู้ข่าวสารจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	286	71.50
รับรู้ข่าวสารจากอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์	156	39.00

จากตาราง 2 พบว่า ช่องทางการรับรู้ข่าวสารที่มีความถี่มากที่สุด คือ การรับรู้ข่าวสารสื่อบุคคล กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/เพื่อน/สมาชิกครอบครัว/เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน การรับรู้ข่าวสารจากสื่อเฉพาะกิจ ป้ายประชาสัมพันธ์/โปสเตอร์/แผ่นพับ/นิทรรศการ/วิดีโอ การรับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์/วิทยุ/โทรทัศน์/นิตยสาร/วารสาร การรับรู้ข่าวสารจากอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 71.50 44.00 43.30 และ 39.00 ตามลำดับ

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน และผู้วิจัยได้ทำการแปลงผลระดับการวัดข้อมูลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น โดยจะแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้ดังนี้

ตาราง 3 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชน	N	\bar{X}	SD.	แปลผล
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	400	3.75	1.03	มีส่วนร่วมมาก
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	400	3.90	1.01	มีส่วนร่วมมาก
การมีส่วนร่วมแบ่งปันผลประโยชน์	400	3.80	1.03	มีส่วนร่วมมาก
การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	400	3.70	1.09	มีส่วนร่วมมาก
รวม	400	3.79	1.04	มีส่วนร่วมมาก

จากตาราง 3 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าอยู่ในระดับ “มีส่วนร่วมมาก” ทุกขั้นตอน (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.79) ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และได้ทำการแปลงผลระดับการวัดข้อมูลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ระดับ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชน 4 ส่วน ตามขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่ระบุไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.90) การมีส่วนร่วมแบ่งปันผลประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.80) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล (ค่าเฉลี่ย = 3.70)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้ทำการแปลงผลระดับการวัดข้อมูลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น โดยจะแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ออกเป็น 3 ปัจจัย ได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยความพร้อมของชุมชน

ตาราง 4 ปัจจัยความพร้อมของชุมชนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยความพร้อมของชุมชนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย	N	\bar{X}	SD.	แปลผล
ทรัพยากรป่าไม้	400	3.78	0.95	เห็นด้วยมาก
ผู้นำชุมชน	400	3.91	0.91	เห็นด้วยมาก
การตระหนักถึงผลประโยชน์	400	3.60	1.06	เห็นด้วยมาก
ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้	400	3.57	1.02	เห็นด้วยมาก
รวม	400	3.76	0.99	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4 ปัจจัยความพร้อมของชุมชน ประกอบด้วย ทรัพยากรป่าไม้ ผู้นำชุมชน การตระหนักถึงผลประโยชน์ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความคิดเห็น “เห็นด้วยมาก” ต่อความพร้อมชุมชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.76

4.2 ปัจจัยความผูกพันต่อชุมชน

ตาราง 5 ปัจจัยความผูกพันต่อชุมชนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยความผูกพันต่อชุมชนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย	N	\bar{X}	SD.	แปลผล
ความพึงพอใจในชุมชน	400	4.05	0.91	เห็นด้วยมาก
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของชุมชน	400	3.84	0.96	เห็นด้วยมาก
รวม	400	3.95	0.94	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 5 ปัจจัยความผูกพันต่อชุมชน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชุมชน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของชุมชน พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความคิดเห็น “เห็นด้วยมาก” ต่อความผูกพันต่อชุมชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.95

4.3 ปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า

ตาราง 6 ปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย	N	\bar{X}	SD.	แปลผล
นโยบายภาครัฐ	400	3.80	0.98	เห็นด้วยมาก
การตื่นตัวต่อการวางแผนและกิจกรรมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า	400	3.91	0.90	เห็นด้วยมาก
รวม	400	3.86	0.94	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 6 ปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า ประกอบด้วย นโยบายภาครัฐ การตื่นตัวต่อการวางแผนและกิจกรรมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความคิดเห็น “เห็นด้วยมาก” ต่อกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.86

5. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

ในส่วนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ความพร้อมของชุมชน ความผูกพันต่อชุมชน และกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้กำหนดไว้ว่า “ปัจจัยความพร้อมของชุมชนเป็นปัจจัยทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ปัจจัยความผูกพันต่อชุมชนเป็นปัจจัยทำให้เกิดกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ และปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าเป็นปัจจัยทำให้เกิดกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่” โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพร้อมของชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความพร้อมของชุมชน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	การมีส่วนร่วมของประชาชน
ด้านทรัพยากรป่าไม้	r	0.562**
	p	0.000
ด้านผู้นำชุมชน	r	0.604**
	p	0.000
ด้านการตระหนักถึงผลประโยชน์	r	0.608**
	p	0.000
ด้านความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้	r	0.705**
	p	0.000

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

จากตาราง 7 พบว่า ความพร้อมของชุมชนในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ ปัจจัยความพร้อมของชุมชนมีสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยความพร้อมของชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความพร้อมของชุมชน	SS	df	MS	F	P
ด้านทรัพยากรป่าไม้					
ระหว่างกลุ่ม	123.640	50	2.473	5.773	.000
ภายในกลุ่ม	149.500	349	.428		
รวม	273.140	399			
ด้านผู้นำชุมชน					
ระหว่างกลุ่ม	129.408	50	2.588	6.482	.000
ภายในกลุ่ม	139.352	349	.399		
รวม	268.760	399			
ด้านการตระหนักถึงผลประโยชน์					
ระหว่างกลุ่ม	161.161	50	3.223	5.586	.000
ภายในกลุ่ม	201.369	349	.577		
รวม	362.530	399			
ด้านความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้					
ระหว่างกลุ่ม	164.006	50	3.280	9.197	.000
ภายในกลุ่ม	124.473	349	.357		
รวม	288.479	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ความพร้อมของชุมชนในแต่ละด้านทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวคือ ปัจจัยความพร้อมของชุมชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน ค่า F-test เท่ากับ 6.760

ตาราง 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความผูกพันต่อชุมชน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	การมีส่วนร่วมของประชาชน
ด้านความพึงพอใจในชุมชน	r	0.663**
	p	0.000
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายของชุมชน	r	0.717**
	p	0.000

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

จากตาราง 9 พบว่า ความผูกพันต่อชุมชนในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางของมูลสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ ปัจจัยความผูกพันต่อชุมชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความผูกพันต่อชุมชน	SS	df	MS	F	P
ด้านความพึงพอใจในชุมชน					
ระหว่างกลุ่ม	143.758	50	2.875	8.176	.000
ภายในกลุ่ม	122.725	349	.352		
รวม	266.483	399			
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายของชุมชน					
ระหว่างกลุ่ม	193.090	50	3.862	10.985	.000
ภายในกลุ่ม	122.687	349	.352		
รวม	315.777	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ความผูกพันต่อชุมชนแต่ละด้านทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ **สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2** กล่าวคือ ปัจจัยความผูกพันต่อชุมชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน ค่า F-test เท่ากับ 9.581

ตาราง 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟฟ้ากับการมีส่วนร่วมของประชาชน

กรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟฟ้า	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	การมีส่วนร่วมของประชาชน
ด้านนโยบายภาครัฐ	r	0.674**
	p	0.000
ด้านการตื่นตัวต่อการวางแผนและกิจกรรมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟฟ้า	r	0.691**
	p	0.000

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

จากตาราง 11 พบว่า กรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางของมูลสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ ปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่ามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่ากับการมีส่วนร่วมของประชาชน

กรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า	SS	df	MS	F	P
ด้านนโยบายภาครัฐ					
ระหว่างกลุ่ม	176.455	50	3.529	7.938	.000
ภายในกลุ่ม	155.150	349	.445		
รวม	331.605	399			
ด้านการตื่นตัวต่อการวางแผนและกิจกรรมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า					
ระหว่างกลุ่ม	155.712	50	3.114	8.954	.000
ภายในกลุ่ม	121.388	349	.348		
รวม	277.099	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า กรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าแต่ละด้านทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ**สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3** กล่าวคือ ปัจจัยกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่ามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน ค่า F-test เท่ากับ 8.446

6. การวิเคราะห์และรวบรวมข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามสามารถแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 3 ส่วนได้ ดังนี้ ส่วนที่ 1 คือ การที่ให้ทุกคนปฏิบัติตามคำสั่งราชการหรือประกาศจังหวัดในทางตรงแนวการเผาป่า การเผาขยะ การเผาในพื้นที่โล่งแจ้ง พื้นที่ริมทาง พื้นที่การเกษตร ให้ประชาชนทุกคนเข้มงวดในการสอดส่องดูแล และการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความยำเกรงและนำบทลงโทษที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

ส่วนที่ 2 คือ ให้ทางส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจต่อสถานการณ์ปัญหามอกควันและไฟป่าแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงหน่วยงานในพื้นที่ให้เตรียมความพร้อมในการสนับสนุนการดับไฟป่าของแต่ละหมู่บ้าน

ส่วนที่ 3 คือ เน้นย้ำเกษตรกรให้ทำแนวกันไฟหรือระวางไฟอย่างใกล้ชิด ขณะที่กำลังเผาต่อซัง เพราะอาจจะลุกลามจากพื้นที่การเกษตรสู่พื้นที่ป่าจนเกิดเป็นไฟป่าขึ้นมาได้

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าและปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า สามารถสรุปและอภิปรายได้ ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า ในพื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จากการศึกษาวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมี 4 ขั้นตอนประกอบด้วย 1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3.การมีส่วนร่วมในการแบ่งปัน

ผลประโยชน์ 4.การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับ “มีส่วนร่วมมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ซึ่งสอดคล้องกับ Cohen & Uphoff (1977) ได้อธิบายขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย และประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อยๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วง เริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการ ดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจาก ความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสีย ของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นเป็นสิ่ง สำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า ในพื้นที่ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง พบว่ามี 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านความพร้อมของชุมชน จากผลการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน พบว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้ เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ โดยพบว่า ผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยจาก ช่องทางการรู้ข่าวสาร ร้อยละ 80.00 ประชากรกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่รับรู้ข่าวสารจากผู้นำชุมชน ซึ่งผู้นำชุมชนมักจะเป็น ศูนย์รวมของชาวบ้าน มีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาอยู่เสมอ และสามารถชักจูงโน้มน้าวชาวบ้านให้รวมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับ นิพิฐพนธ์ ลิ้มณตชัย (2561) ซึ่งได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของ ภาครัฐและประชาชนในการแก้ไขปัญหาการเกิดไฟป่าและหมอกควัน ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า การสร้างผู้นำ ผู้นำที่ดีมีส่วนช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี เพราะผู้นำจะเป็น คนที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและได้รับเลือกขึ้นมาเป็นผู้นำ อีกทั้งผู้นำชุมชนยังเป็นสื่อกลางระหว่างภาครัฐ กับประชาชน โดยผู้นำชุมชนจะคอยเป็นสื่อกลางนำนโยบายที่ภาครัฐกำหนดขึ้นมาใช้บริหารในพื้นที่ของตนเอง การตระหนักถึงผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน การที่ประชาชนมองว่าป่าชุมชนเป็นแหล่ง สร้างอาชีพและสร้างรายได้ และสามารถนำทรัพยากรภายในป่าชุมชนออกมาใช้สอยได้อย่างคุ้มค่ารวมถึงการกระจาย ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม จึงทำให้ประชาชนตระหนักถึงผลประโยชน์และเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรภายใน ป่าชุมชน สอดคล้องกับ มัทนา ปัญญาคำ และพิชญ์ พงษ์สวัสดิ์ (2564) ที่ได้นำเอาทฤษฎีของ Hardin (Ostrom, 1990:2-3) มาอธิบายว่า คนในชุมชนแต่ละคนมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่ตนเองจะได้รับ นอกจากนี้พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรป่าไม้มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนสามารถ บริหารจัดการเชื้อเพลิงภายในป่าได้อย่างเหมาะสม เพื่อลดการสะสมของเชื้อเพลิงและจำกัดการลุกลามของไฟป่า ไม่ให้ลุกลามได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรป่าไม้ ทั้งกิจกรรมที่เป็นการป้องกัน และ กิจกรรมที่เป็นการพัฒนา เพื่อให้ทรัพยากรป่าไม้ของตนเองยั่งยืน สอดคล้องกับ พนิดา เทียมเทศ (2556) กล่าวว่า

การจัดการทรัพยากรของชุมชนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ประการ คือ การมองระบบการผลิตและการจัดการทรัพยากรในบริบทของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง และระบบนิเวศ การมองระบบการผลิตและการจัดการทรัพยากรของชุมชนจากมิติทางด้านวัฒนธรรม การมองระบบการจัดการทรัพยากรว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบกรรมสิทธิ์ร่วมของชุมชน การมองระบบการจัดการทรัพยากรของชุมชนในฐานะเป็นขบวนการทางสังคมและการมองระบบการผลิต และการจัดการทรัพยากรของชุมชนในบริบทของการพัฒนาชนบทและการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน จากผลการศึกษาวิจัยจะเห็นว่าปัจจัยความพร้อมของชุมชน ด้านความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรป่าไม้มีคะแนนน้อยที่สุด แต่กลับพบว่าปัจจัยความพร้อมของชุมชน ด้านผู้นำชุมชนมีคะแนนมากที่สุด

2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อชุมชน จากผลการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน พบว่าเป็นปัจจัยทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ โดยพบว่า ความพึงพอใจในชุมชนและความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายของชุมชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน จากข้อมูลพื้นฐานประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่อาศัยอยู่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านของตำบลวังทรายคำ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.00 ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความภาคภูมิใจที่ได้อาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้ และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ **วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549)** กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใดๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลแล้ว

3) ปัจจัยด้านกรอบนโยบายแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่า จากการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน พบว่าเป็นปัจจัยทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ โดยพบว่า การตื่นตัวต่อการวางแผนและกิจกรรมในการแก้ไขปัญหามอกควันและไฟป่าและนโยบายภาครัฐมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับ **นิพิฐพนธ์ ลิ้มณตชัย (2561)** ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนในการแก้ไขปัญหามอกควันไฟป่าและหมอกควันในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนในการแก้ไขปัญหามอกควันสามารถแยกได้ ดังนี้ คือ 1.การออกนโยบายของภาครัฐในปัจจุบันเพื่อแก้ไขปัญหไฟป่าและหมอกควันส่วนใหญ่จะเน้นแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ คือ เน้นการแปรรูปวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร เช่น ทำปุ๋ยหมัก ถ่านอัดแท่ง ฟางอัดก้อน ดังนั้นการกำหนดนโยบายในแต่ละครั้งควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและแก้ปัญหาตรงจุด 2.การนำนโยบายไปปฏิบัติใช้ในปัจจุบันพบว่าประชาชนทั่วไปยังไม่ให้ความร่วมมือมากนัก อาจเกิดจากการที่ประชาชนไม่ได้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวมีปัญหาสำคัญกับตนเอง เช่น ประชาชนที่อยู่ในตัวเมืองจะไม่เห็นถึงความสำคัญของการเผาในพื้นที่ป่ามากนัก แต่เมื่อเกิดหมอกควันขึ้นประชาชนที่อยู่ในตัวเมืองจะได้รับผลกระทบจากหมอกควันเป็นอย่างมาก 3.การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นการที่ภาครัฐเปิดรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ โดยในปัจจุบันภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นมากขึ้นทั้งจากกล่องรับฟังความคิดเห็นที่อยู่ตามหน่วยงานภาครัฐ หรือระหว่างการประชุมหารือกันเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญห หลังจากรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้นภาครัฐจะนำความคิดเห็นที่ได้มาพิจารณาถึงวิธีปฏิบัติหรือนโยบายต่างๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการแก้ไขปัญหตามความต้องการของประชาชน

ผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ **Raksi และ Bunyarit, (2020)** ที่ได้ทำการศึกษากระบวนการพัฒนาการหยุดเผาในภาคการเกษตร โดยศึกษาความสำเร็จในการมีส่วนร่วมของประชาชนในจังหวัดพะเยา โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหไฟป่าและหมอกควัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน

และแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม และส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมหยุดเผาโดยการเข้าร่วมกิจกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน โดยการหันมาปลูกพืชที่เฉพาะแทนการปลูกข้าวโพดและการปลูกข้าวไร่ที่ทำให้มีการเผาในภาคการเกษตรมาก และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมมีการตัดสินใจหลีกเลี่ยงการเผาวัสดุทางการเกษตร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้นำชุมชนควรรักษาความน่าเชื่อถือเป็นศูนย์รวมของประชาชนไว้ และเป็นสื่อกลางระหว่างภาครัฐและประชาชน โดยผู้นำชุมชนควรเป็นสื่อกลางในการประสานหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่ามาจัดโครงการฝึกอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ รวมถึงการนำนโยบายภาครัฐไปปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้นำชุมชนสามารถนำความผูกพันต่อชุมชน ซึ่งเป็นจุดแข็งของประชาชนในพื้นที่มาเป็นแรงผลักดันในการนำนโยบายภาครัฐไปปฏิบัติ ขับเคลื่อนกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ และมุ่งเน้นขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีหลากหลาย ทั้งด้านอายุ ด้านอาชีพ ระดับการศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและครอบคลุมเป็นวงกว้าง
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ เพื่อที่จะนำมาสร้างตัวแปรให้สอดคล้องกับพื้นที่ พร้อมทั้งเปรียบเทียบประเด็นอื่นๆ
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าวิจัยฉบับนี้ สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชศรี เกียรติบุตร กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและได้ให้คำแนะนำชี้แนะ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย จนการศึกษาค้นคว้าวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบข้อบกพร่อง ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และพิจารณาความตรงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ คณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้มอบองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่ข้าพเจ้าไม่รู้มาก่อน ตลอดการศึกษาที่ผ่านมา จนข้าพเจ้าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานของตนเองได้

ขอขอบคุณ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ที่ได้ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ประชาชนในพื้นที่ตำบลวังทรายคำ ที่ได้ร่วมตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวข้าพเจ้าที่ได้เป็นแรงกายแรงใจให้ศึกษาจนสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ขออำนาจคุณพระรัตนตรัย ตลอดจนสิ่งศักดิ์สิทธิ์บนสากลโลกนี้ ดลบันดาลให้ทุกท่านประสบความสำเร็จพบแต่ความสุขความเจริญ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2562). **หมอกควัน**. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2564, จาก http://healthydee.moph.go.th/view_article.php?id=234
- โกวิทย์ พวงงาม. (2545). **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน. จังหวัดลำปาง. (17 กุมภาพันธ์ 2564). **ประกาศจังหวัดลำปาง เรื่อง งดเว้นการเผาโดยเด็ดขาดในพื้นที่จังหวัดลำปาง**.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพิฐพนธ์ ลิ้มถนตชัย. (2561). **การมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนในการแก้ไขปัญหาการเกิดไฟป่าและหมอกควันในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย จังหวัดเชียงใหม่**. ARU Research Journal Humanities and Social Sciences, 5(2), 77–84.
- พนิดา เทียมเทศ. (2556). **บทบาทขององค์กรในการจัดการทรัพยากรป่าไม้กรณีศึกษา ชุมชนบ้านหนองบัว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- มัทนา ปัญญาคำ และพิชญ์ พงษ์สวัสดิ์. (2564). **พัฒนาการนโยบายไฟป่าและหมอกควัน กรณีศึกษา นโยบายไฟป่าและหมอกควัน จังหวัดเชียงใหม่**. วารสารการบริหารปกครอง. 10(1), 408–441.
- วิจารณ์ ลิมาฉายา. (2554). **มลพิษจากหมอกควันในพื้นที่ภาคเหนือ: ปัญหาและแนวทาง.. ในการประชุม วิกฤตโลกร้อน มลพิษหมอกควัน มหันตภัยใกล้ตัว**. เชียงใหม่ : คณะกรรมาธิการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วุฒิสภา.
- วิลาวรรณ รัตพิศาล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.
- ส่วนควบคุมไฟป่า สำนักงานป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า กรมป่าไม้. (2554). **ทฤษฎีเกี่ยวกับไฟป่า**. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2564, จาก http://old.forest.go.th/wildfire/index.php?option=com_content&view=article&id=378%3A2011-09-20-03-m-s&catid=34%3Ageneralknowledge&Itemid=535&lang=th
- สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน). (2563). **ดาวนโหลดข้อมูลสถานการณ์ไฟป่า รายวัน**. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2564, จาก <http://fire.gistda.or.th/download-v1.html>
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง. (8 มิถุนายน 2563). **สรุปผลการดำเนินการโครงการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง (สัจจร) ประจำปีงบประมาณ 2563 ไตรมาสที่ 3**.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (15 กุมภาพันธ์ 2562). **หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0505/6312**. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทรายคำ. (2564). **แผนป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าตำบลวังทรายคำ ปี พ.ศ. 2564**. ลำปาง: องค์การบริหารส่วนตำบลวังทรายคำ.
- อภิญา กังสนารักษ์. (2544). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1977). Rural development participation: concepts and measures for project design, implementation and evaluation. **Rural development participation: concepts and measures for project design, implementation and evaluation**. N.Y.: Cornell University.
- Fornaroff, A. (1980). Community Involvement in Health System for Primary Health Care. Geneva: World Health Organization.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Raksi, K., & Bunyarit, S. (2020). A DEVELOPMENT PROCESS OF NO-BURNING IN AGRICULTURAL SOCIETY: A SUCCESS OF PEOPLE'S PARTICIPATION IN PHAYAO, THAILAND. **PEOPLE: International Journal of Social Sciences**, 6(2), 411–422.

ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

An Effective Implementation of Alternative Energy Management Policies in Hua Wiang Community, Tambon Hua Wiang, Amphoe Mueang, Lampang Province.

จิรศักดิ์ ชัยวรรณจินดา^{1*} และ รักษศรี เกียรติบุตร²

Jirasak Chaiwantnachinda^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ศึกษาได้แก่ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ชุมชนหัวเวียง เครื่องมือที่ใช้คือชุดสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน และแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ประสบความสำเร็จครอบคลุมด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ชุมชนหัวเวียงนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน การร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นตลอดทั้งการมีส่วนร่วมประเมินผล (ค่าเฉลี่ย 3.48) การสนับสนุนและการช่วยเหลือจากหน่วยงานให้ชุมชนใช้พลังงานทดแทน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย 3.59) และความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพลังงานและเทคโนโลยีแต่ละประเภทของพลังงานทดแทน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, นโยบายการจัดการพลังงานทดแทน, การมีส่วนร่วมของชุมชน

¹ นิสิต คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : 63072457@up.ac.th

Abstract

The objective of the research was to study the efficiency and factors affecting the effectiveness of the implementation of the alternative energy management policy in the Hua Wiang Community, Tambon Hua Wiang, Amphoe Mueang, Lampang Province. This research was an integrated approach. The population group consisted of people living in Tambon Hua Wiang, Muang District, Lampang Province. Qualitative research was conducted by interviewing six key informants using a semi-structured interview set. Quantitative research using a questionnaire was carried out to collect data from 381 sample group. Statistical data analysis consisted of percentages, means, and standard deviations was applied.

The findings revealed that alternative energy management policy implementation in Hua Wiang community, Tambon Hua Wiang, Amphoe Mueang, Lampang Province was effective at the support from agencies ($\bar{x}=4.18$). and the overall degree of community participation in executing alternative energy management policies in Hua Wiang community was also high ($\bar{x}=4.11$). It was also found that factors affecting the effectiveness of the implementation of the alternative energy management policy in the study area were Engagement of the policy Throughout the evaluation process ($\bar{X}=3.48$), Support and assistance from governmental agencies for using alternative energy in the community ($\bar{X}=3.42$), The potential to utilize resources ($\bar{X}=3.59$) and Community knowledge about alternative energy ($\bar{X}=3.50$). According to the findings of the study, the policy recommendation was people in the community must be supported for alternative energy know-how and its techniques.

Keywords: Effectiveness, Alternative Energy Management Policies, the overall degree of community

บทนำ

ปัจจุบันเชื้อเพลิงหลักที่นำมาผลิตกระแสไฟฟ้าเป็นเชื้อเพลิงประเภทฟอสซิล ได้แก่ ก๊าซธรรมชาติ น้ำมันดีเซล น้ำมันเตา ถ่านหิน ซึ่งเชื้อเพลิงเหล่านี้มีวันจะลดลงเรื่อยๆ และใช้เวลานานกว่าจะทดแทนหรือผลิตขึ้นมาใหม่ได้ (กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน, 2564) ถ่านหินลิกไนต์ที่มีในประเทศก็เป็นถ่านหินที่มีคุณภาพต่ำฉะนั้นประเทศจึงจำเป็นต้องนำถ่านหินที่มีคุณภาพสูงเข้ามาจากต่างประเทศ ในขณะที่ก๊าซธรรมชาติพบว่าประเทศไทยต้องนำเข้าจากต่างประเทศมากกว่าร้อยละ 70 พบว่า เดือนมกราคม 2564 ประเทศไทยมีการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายในช่วงเดือนแรกของปี 2564 มีปริมาณ 6,304 พันตัน การใช้พลังงานยังคงเพิ่มขึ้นตามการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยที่น้ำมันสำเร็จรูป ยังคงเป็นพลังงานที่ใช้มากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 45.0 ของการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย รองลงมาประกอบด้วย ไฟฟ้า พลังงานทดแทน ถ่านหินลิกไนต์ ก๊าซธรรมชาติและพลังงานทดแทนดั้งเดิม คิดเป็นร้อยละ 21.0, 14.6, 8.4, 6.6 และ 4.4 ตามลำดับ โดยในช่วงเดือนแรกของปี 2564 ประเทศไทยมีการใช้พลังงานทดแทน 1,396 พันตันเทียบเท่าน้ำมันดิบ ลดลงร้อยละ 10.8 จากช่วงเดียวกันของปีก่อน ส่วนสัดส่วนการใช้พลังงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2553 ซึ่งเป็นปีฐานที่เริ่มดำเนินการตามแผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ. 2558 – 2579 (สำนักงานนโยบายพลังงานและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2564) จากปัญหาข้างต้นจะเห็นว่าในอนาคตประเทศไทยอาจไม่มีเสถียรภาพของการนำพลังงานฟอสซิลมาผลิตกระแสไฟฟ้าเพราะจำเป็นต้องพึ่งต่างประเทศอย่างมาก นอกจากนี้ยังพบว่าการนำพลังงานฟอสซิล มาผลิตกระแสไฟฟ้าได้สร้างปัญหามลพิษให้กับสิ่งแวดล้อมอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาด้านมลพิษทางอากาศ การพัฒนาพลังงานทดแทนมาผลิตกระแสไฟฟ้าจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม และภาคประชาชน พลังงาน

ทดแทนที่สามารถนำมาผลิตกระแสไฟฟ้าได้ในประเทศไทยมีหลากหลายประเภท (กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2564) เช่น พลังงานน้ำ พลังงานลม พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานความหมุนเวียนเพิ่มเติม การพัฒนาเทคโนโลยีให้ มีความเหมาะสมเพื่อที่จะสามารถนำพลังงานทดแทนมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด การวางแผน มาตรการ และนโยบายจากภาครัฐ การรณรงค์และให้การสนับสนุน รวมทั้งการดำเนินการและกำหนดเป้าหมายอย่างจริงจัง และการเลือกพลังงานทดแทนที่เหมาะสมกับสภาพภูมิศาสตร์และความสามารถในการจัดการก็มีความสำคัญมาก เพราะจะนำไปสู่การพัฒนาพลังงานทางเลือกที่เหมาะสมและอย่างยั่งยืน ในสภาพปัจจุบันพบว่า การเลือกพลังงานทดแทนนั้น โดยเฉพาะในระดับชุมชนไม่ได้พิจารณาสภาพชุมชน ทรัพยากรหรือวัตถุดิบที่มี และความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากนัก ซึ่งมักจะเป็นการเรียนรู้ จากชุมชนอื่น หรือเป็นการที่ได้รับมาจากการสนับสนุนต่างๆ โดยขาดการพิจารณาความเหมาะสม รายงานจากสำนักงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมธุรกิจพลังงาน ระบุว่า ในระยะยาวก็จะมีการใช้พลังงานทางเลือกหรือพลังงานทดแทนนั้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เกิดความยั่งยืนและสิ้นเปลืองทรัพยากรและได้ศึกษาการมีแนวทางการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมพลังงานชุมชนสู่การขับเคลื่อนพลังงานของประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2564)

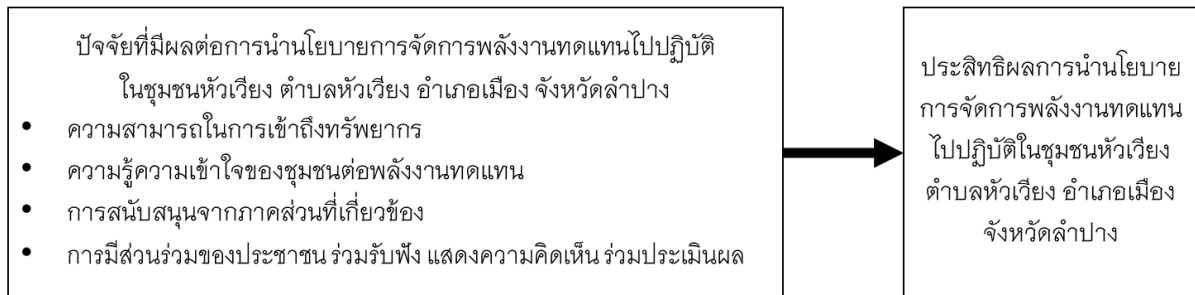
ในปี 2564 กระทรวงพลังงานสามารถยกระดับขีดความสามารถของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มี อปท. ที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 2,185 อปท.ทั่วประเทศ ในการจัดการพลังงานทดแทน ทั้งนี้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพลังงานเชิงพื้นที่เพื่อให้สามารถนำเอาศักยภาพด้านพลังงานของชุมชนมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงมากขึ้น รวมทั้งการสร้าง อปท. ต้นแบบด้านการจัดการพลังงาน ซึ่งในปีงบประมาณ 2564 ได้เปิดรับชุมชนใหม่ 4 กลุ่ม ดังนี้คือ 1) กลุ่มอปท. การจัดการพลังงานทดแทนครบวงจร 120 แห่ง 2) กลุ่มโรงเรียนพลังงานทดแทนชุมชน 70 แห่ง 3) กลุ่มศูนย์เรียนรู้ต้นแบบด้านพลังงาน จำนวน 4 แห่ง 4) กลุ่มลดใช้พลังงานจากเทคโนโลยีเป็นพลังงานทดแทนชุมชนพึ่งตนเองอย่างครบวงจร (สำนักงานนโยบายพลังงานและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2564) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ได้มีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลพลังงานทดแทน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพลังงานจังหวัดลำปางได้เป็นผู้คัดเลือกให้ ชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นหนึ่งในต้นแบบ ในปีงบประมาณ 2564 ซึ่งมีคุณสมบัติครอบคลุมทั้ง 4 กลุ่ม ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวข้องกับด้านพลังงานพบปัญหาปัจจุบันเชื้อเพลิงหลัก น้ำมัน, ก๊าซปิโตรเลียมเหลวมีราคาสูงมากขึ้นทุกวันส่งผลต่อการดำเนินงานและ การเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการขายอุปกรณ์ด้านพลังงานต่างๆที่มีผลกระทบการราคาสูงขึ้น จึงมีความสนใจศึกษาการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงพลังงาน โดยต้องการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ลำปาง ผู้วิจัย และสำนักงานพลังงานจังหวัดลำปางได้อยู่ในเขตนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี และต้องการทราบมีปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง พลังงานทดแทนสำหรับชุมชนหัวเวียง จากการศึกษาของ พลังงานทดแทนพบว่า ชุมชน หัวเวียง ยังคงมีแนวโน้มขอการพึ่งพาพลังงานเชื้อเพลิงฟอสซิลเป็นส่วนใหญ่ เชื้อเพลิงฟอสซิลเหล่านี้ เพราะนอกจากสร้างปัญหาให้กับสิ่งแวดล้อมแล้ว ยังต้องพึ่งพาโดยการนำเข้าพลังงานเชื้อเพลิงฟอสซิล บางชนิดจากต่างประเทศ เช่น น้ำมันดิบ ถ่านหิน ก๊าซธรรมชาติ การหันมาผลิตให้มีความสนใจกับพลังงานทดแทนที่สามารถหาได้ภายในชุมชนหัวเวียงและไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนากลอบแนวคิดจากการประยุกต์จากแนวทางการวิเคราะห์ของ สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน. (2561). การดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมพลังงานชุมชน ลู่การขับเคลื่อนพลังงานของประเทศอย่างยั่งยืน และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ **ธนกร รัตตกุล** (2557) ซึ่งได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการพลังงานทดแทนของประเทศไทย สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีวิทยาการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ประชากร ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง รวมทั้งสิ้น 8,049 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนแน่นอน (Finite population) โดยอ้างอิงวิธีแบบทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 381 คน โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผู้มีส่วนได้เสียในการกำหนดนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (ผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่สำนักงานพลังงานจังหวัดลำปาง จำนวน 18 คนซึ่งมีส่วนรับผิดชอบการดำเนินนโยบายด้านพลังงานทดแทนชุมชนหัวเวียง และ 2) ประชาชนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในพื้นที่ศึกษาจำนวน 363 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ ข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบถาม 2) ตัวแปรที่จะส่งผลและเป็นปัจจัยต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในพื้นที่ศึกษา เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อ

ที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด(5 คะแนน) มาก(4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย(2 คะแนน) และน้อยที่สุด(1 คะแนน) ตามลำดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967) 3) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence : IOC) โดยได้ค่าเฉลี่ยทั้งหมด 0.967 แล้วจึงนำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ขั้นตอนสุดท้ายผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการทดลองใช้พร้อมจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 ชุด โดยได้กำหนดการแจกแบบสอบถามแบบเจาะจงเฉพาะกลุ่มอายุ 21-60 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยที่สามารถใช้งานการจัดการพลังงานทดแทนได้เป็นอย่างดี เมื่อเก็บรวบรวมแล้วเสร็จมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเพื่อประมวลผลต่อไป

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และแปลผลโดยใช้หลักการตามโอกาสที่ควรจะเป็นตามแนวคิดของ Best (1977 อ้างถึงใน สุชาติ โสภประยูร และ วรธรณี โสภประยูร, 2546)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีวิทยาการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดนโยบาย กรมธุรกิจพลังงานจังหวัดลำปาง จำนวน 3 คน (ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่สนับสนุนให้โครงการจัดการพลังงานทดแทนเกิดขึ้นในชุมชนหัวเวียง จึงจำเป็นต้องทราบผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย) นอกจากนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้นำชุมชนหัวเวียง 1 คน และประชาชนผู้นำนโยบายปฏิบัติ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ชุดสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นคำถามปลายเปิดรวม 4 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ด้านผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) การสนับสนุนและช่วยเหลือจากหน่วยงานในการให้ชุมชนผลิตพลังงานทดแทนใช้เองตามการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ 2) ปัจจัยที่จะทำให้ชุมชนมีการจัดการพลังงานทดแทนอย่างยั่งยืนของพื้นที่ศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการพลังงานทดแทน ผู้นำชุมชน และกรมธุรกิจพลังงานจังหวัดลำปาง 4) ข้อเสนอแนะ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว

2.3 วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบการสัมภาษณ์ตามที่ได้กำหนดไว้ และได้มีการบันทึกด้วยการจดบันทึก

2.4 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย (หาค่า IOC โดยได้ค่าเฉลี่ย 0.967) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน

เช่นเดียวกับการตรวจสอบเครื่องมือเชิงปริมาณ แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นลำดับสุดท้ายก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลเป็นหมวดหมู่แบ่งตามเนื้อหาและประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้น ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทั่วไปแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียงและวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ตลอดจนนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลปฐมภูมิที่ค้นพบ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สามารถแบ่งผลการวิจัย เป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสียในการกำหนดนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (เจ้าหน้าที่สำนักงานพลังงานจังหวัดลำปาง) จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชน สามารถนำเสนอตามกรอบแนวคิดดังนี้

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD=0.59) เมื่อแยกรายข้อ พบว่า ความพร้อมของบุคคลากรในชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ 4.28 (SD=0.46) รองลงมาได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์สำนักงานจังหวัดลำปางให้การสนับสนุนนโยบายพลังงานทดแทนในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.11 (SD=0.58) และทรัพยากรเกี่ยวกับพลังงานทดแทนที่ชุมชนมีอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.68) ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD=0.062) เมื่อแยกรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชนหัวเวียง พลังงานทดแทนมากน้อยเพียงใด โดยค่าเฉลี่ยที่ 4.06 (SD=0.064) เท่ากับ ผู้นำชุมชนหัวเวียง มีความสนใจพลังงานทดแทนมากน้อยเพียงใดรูปแบบโดยค่าเฉลี่ยที่ 4.06 (SD=0.054) รองลงมา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพลังงานทดแทนในชุมชนหัวเวียงมากน้อยเพียงใดโดยค่าเฉลี่ยที่ 4 (SD=0.59)

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD=0.47) เมื่อแยกรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งบประมาณที่สำนักงานพลังงานจังหวัดลำปางให้การสนับสนุนนโยบายพลังงานทดแทนในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD=0.51) และการติดตามประเมินผลให้การสนับสนุนนโยบายพลังงานทดแทนในชุมชนโดยผู้นำชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD=0.38) รองลงมาได้แก่ ความสนใจของผู้นำชุมชนที่มีต่อพลังงานทดแทน มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD=0.54)

1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (SD=0.53) เมื่อแยกรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการเลือกใช้พลังงานทดแทนของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.11 (SD=0.47) รองลงมาได้แก่ ความ

ต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD=0.64) รองลงมาได้แก่ การรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.94 (SD=0.64) การมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรด้านพลังงานทดแทนของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.94 (SD=0.64) และการมีส่วนตัดสินใจเกี่ยวกับพลังงานทดแทนของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.94 (SD=0.54) ตามลำดับ

2. กลุ่มตัวอย่างประชาชนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำนโยบายการจัดการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง 363 คนสามารถนำเสนอตามกรอบแนวคิด ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD=0.74) เมื่อแยกรายละเอียด พบว่าความสนใจในวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับพลังงานทดแทนของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ 3.95 (SD=0.61) รองลงมาได้แก่ ความต้องการพลังงานทดแทนในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.76 (SD=0.76) ทรัพยากรพลังงานทดแทนที่ใช้ในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.65 (SD=0.65) และความสามารถในการเข้าถึงพลังงานทดแทนที่ต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.38 (SD=0.85) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (SD=0.78) เมื่อแยกรายละเอียดพบว่า ความเข้าใจในการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ 3.56 (SD=0.85) รองลงมาได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับพลังงานทดแทนของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD=0.61) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการพลังงานทดแทนของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.49 (SD=0.77) ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD=0.81) เมื่อแยกรายละเอียดพบว่า ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึงพลังงานทดแทน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.52 (SD=0.61) รองลงมาความรู้พลังงานทดแทนในชุมชนมีค่าเฉลี่ยที่ 3.38 (SD=0.96) ความสามารถเข้าถึงพลังงานทดแทนที่ท่านต้องการในชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.38 (SD=0.86) ตามลำดับ

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (SD=0.92) เมื่อแยกรายละเอียดพบว่า การมีส่วนร่วมในการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนของชุมชนไปใช้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ 3.52 (SD=0.9) รองลงมาได้แก่ การรวมกลุ่มเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.44 (SD=0.94)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ((เจ้าหน้าที่สำนักงานพลังงานจังหวัดลำปาง) ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานกรมธุรกิจพลังงาน นายช่างเทคนิคชำนาญงานสำนักงานกรมธุรกิจพลังงาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานกรมธุรกิจพลังงานจังหวัดลำปาง 3 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1.1 ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร พบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุด ก็คงจะหนีไม่พ้นในเรื่องทางด้านทรัพยากรที่ชุมชนหัวเวียงใช้พลังงานทดแทน ความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชนหัวเวียง พลังงานทดแทนมากนักน้อยเพียงใด จะมีผล ด้านเศรษฐกิจ วัตถุประสงค์ที่ใช้ต้องจะต้องสอดคล้องกับเทคโนโลยี และตัวประชาชนสามารถซ่อมบำรุง ไม่ว่าจะจะเป็นความสามารถในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านพลังงาน หรือการเพิ่มพูนรายได้จากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพลังงานชุมชนหัวเวียง

1.2 ด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทนพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุด การรวมกลุ่มของคนในชุมชนหัวเวียง มีความสนใจพลังงานทดแทน แสดงความเป็นเจ้าของพลังงานที่ใช้อยู่ ความเข้าใจส่วนบุคคลว่ามีความเข้าใจในเรื่องของพลังงานทดแทนมากขึ้น ในด้านชุมชนหัวเวียง ต้องจัดให้มีการสร้างเวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเข้าใจระหว่างกันและกัน มีการสร้างเครือข่าย ให้บุคคลเหล่านี้ได้มีพื้นที่แสดงความคิดเห็นในสังคม เช่น ได้ รับการประชาสัมพันธ์จากผู้นำชุมชน เป็นการเปิดบ้านและยังสร้างแรงกระตุ้นเพื่อการรักษาระดับของพลังงานทดแทนที่มีอยู่ในชุมชนหัวเวียง ไม่ให้แผ่วลงไปมากกว่าเดิม

1.3 การสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวกับพลังงานทดแทนพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุด ทางสำนักงานพลังงานจังหวัดลำปาง ได้มีการสนับสนุนทั้งการให้ความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีการใช้พลังงานทดแทนในชุมชน การเก็บข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพในการใช้พลังงานทดแทนของชุมชน รวมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์ในการสนับสนุนเรื่องดังกล่าวอย่างเต็มที่ สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการรวมทั้งการสนับสนุนให้ชุมชนนำนโยบายไปปฏิบัติ พลังงานทดแทนเพื่อใช้เองภายในภาคชุมชนนั้น

1.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผลพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุดการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ชุมชนหัวเวียง พลังงานทดแทนนั้นมีการวางแผนพัฒนาพลังงานชุมชนโดยการบรรจุเรื่องพลังงานทดแทนที่เหมาะสมกับศักยภาพของคนในชุมชน แต่ในบางพื้นที่มีกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการดังกล่าวจากผู้ที่ไม่ได้มีความสนใจในเรื่องของพลังงานชุมชนอย่างแท้จริง ในหลายชุมชนพบว่า มีการจัดตั้งคณะกรรมการโดยอาศัยผู้นำชุมชน หรืออาจไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการชุดดังกล่าวขึ้นมาเลย นอกจากนี้การได้มาของคณะกรรมการดังกล่าว ยังต้องใช้กลยุทธ์ในลักษณะของ “ประชานิยม” จึงจะเข้ามามีส่วนร่วม

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่นำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ(ประชาชน)ได้แก่ ผู้นำชุมชนหัวเวียง,เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลำปาง และ เจ้าหน้าที่ธนาคารกรุงเทพ สาขาลำปาง 3 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

2.1 ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร พบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุด ความสนใจจะใช้วัสดุอุปกรณ์ที่พลังงานทดแทนในชุมชน เพื่อมีศักยภาพในด้านวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการใช้พลังงานทดแทน รวมทั้งศักยภาพในประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี เพื่อให้การใช้การจัดการพลังงานทดแทนสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วมกับการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนในชุมชน โดยตั้งโครงการเพื่อมีส่วนร่วม เพื่อใช้พลังงานทดแทนใช้ภายในชุมชน

2.2 ด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทนพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุดสามารถเข้าถึงพลังงานทดแทนที่ท่านต้องการในชุมชน ต้องถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยี องค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทน การมีส่วนร่วมเจ้าหน้าที่และประชาชนทุกด้าน และมีการรวมกลุ่มการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนในชุมชน

2.3 การสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวกับพลังงานทดแทนพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุด การรวมกลุ่มการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนในชุมชน การสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้รายละเอียดโครงการ และการตัดสินใจ ให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องพลังงานทดแทนแก่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง การเลือกเทคโนโลยีการผลิตพลังงานที่สามารถจับต้องได้จริง และเป็นที่ยอมรับของชุมชน

2.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผลพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุด ให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้รายละเอียดโครงการ และการตัดสินใจ ให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องพลังงานทดแทนแก่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง การเลือกเทคโนโลยีการผลิตพลังงานที่สามารถจับต้องได้จริง และเป็นที่ยอมรับของชุมชน

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการวิจัยประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (เจ้าหน้าที่) การวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากหน่วยงานในการให้ชุมชนพลังงานทดแทน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.18 (SD 0.59)

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.11 (SD=0.53)

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.00 (SD=0.59)

1.4 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.99 (SD=0.62)

2. กลุ่มตัวอย่างประชาชนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.59 (SD=0.74)

2.2 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.50 (SD=0.78)

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.48(SD=0.92)

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากหน่วยงานในการให้ชุมชนพลังงานทดแทนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.42 (SD=0.81)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

1.ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (เจ้าหน้าที่สำนักงานพลังงานจังหวัดลำปาง) การวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ

1.1 การสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวกับพลังงานทดแทนพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุด ทางสำนักงานพลังงานจังหวัดลำปาง ได้มีการสนับสนุนทั้งการให้ความรู้ ในเรื่องของเทคโนโลยีการใช้พลังงานทดแทนในชุมชน

1.2 ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร ที่สุดพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญรองลงมา ก็คงจะหนีไม่พ้นในเรื่องทางด้าน งบประมาณ วัสดุ ที่ชุมชนหัวเวียงใช้ด้านอุปกรณ์พลังงานทดแทน

1.3 ด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทนพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญ การรวมกลุ่มของคนในชุมชนหัวเวียง มีความสนใจพลังงานทดแทน แสดงความเป็นเจ้าของพลังงานที่ใช้อยู่

1.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผลพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญ การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ชุมชนหัวเวียง พลังงานทดแทนนั้นมีการวางแผนพัฒนาพลังงานชุมชนโดยการบรรจุเรื่องพลังงานทดแทนที่เหมาะสมกับศักยภาพของคนในชุมชน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่นำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ (ประชาชน) การวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ

2.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผลพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญมากที่สุด ให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้รายละเอียดโครงการ และการตัดสินใจ ให้ความรู้ ความเข้าใจ

2.2 ด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทนพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญรองลงมาสามารถเข้าถึงพลังงานทดแทนที่ท่านต้องการในชุมชน

2.3 การสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับพลังงานทดแทนพบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญ การรวมกลุ่มการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนในชุมชน การสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้รายละเอียดโครงการและการตัดสินใจ ให้ความรู้ ความเข้าใจ

2.4 ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร พบว่าปัจจัยที่จะมีผลสำคัญ ความสนใจจะใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่พลังงานทดแทนในชุมชน เพื่อมีศักยภาพในด้านวัสดุ อุปกรณ์

อภิปรายผล ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนหัวเวียง ตำบลหัวเวียง อำเภอเมือง จังหวัดลำปางได้แก่

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรเป็นผลจากการมีส่งเสริมและสนับสนุนในการเลือกใช้พลังงานทดแทนของชุมชน 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร ในการให้ชุมชนการจัดการพลังงานทดแทนไปใช้ตามการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร พบว่าเมื่อบุคคลากรในชุมชนมีความพร้อมจึงได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ด้านพลังงานทดแทน ตลอดจนยังมีการเผยแพร่องค์ความรู้ต่างๆไปยังชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนกร รัตตกุล (2557) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการพลังงานทดแทนของประเทศไทย พบว่า นโยบายของรัฐบาลที่กำหนดจากสภาพปัญหาด้านพลังงานโดยภาพรวมของประเทศ และอาศัยหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงพลังงาน เป็นหน่วยงานกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานทดแทน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักประสานงานกับทุกภาคส่วน เช่น ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน สถาบันการศึกษาและชุมชนท้องถิ่น ให้สามารถทำงานอย่างบูรณาการที่มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาด้านพลังงานทดแทน รวมถึงการปลูกจิตสำนึกด้านพลังงานทดแทนให้เกิดขึ้นทุกฝ่าย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการพลังงานทดแทนของประเทศไทย ประกอบด้วย ตัวแปรนโยบายด้านพลังงานทดแทนของรัฐ ตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงตัวแปรทัศนคติของประชาชน และตัวแปรความร่วมมือจากผู้ใช้งานพลังงานทดแทนต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญยิ่งที่ช่วยส่งเสริมการบริหารจัดการพลังงานทดแทนคือการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนของสังคมและจัดสรรทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสมและเพียงพอ

2. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับพลังงานทดแทน เป็นผลจากการมีส่งเสริมและสนับสนุนในการเลือกใช้พลังงานทดแทนของชุมชนและมีความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไป

ปฏิบัติ ผลการศึกษาของ กัตัญญ แก้วทานาม (2562) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายการใช้พลังงานทดแทนไบโอดีเซล เพื่อการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนไบโอดีเซลมีแนวคิดการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการปลูกพืชน้ำมัน การผลิตโดยมีมาตรการโครงสร้างราคาที่เหมาะสม เป็นธรรม สะท้อนต้นทุนแท้จริง ในขณะที่ความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายพลังงานทดแทน

3. ปัจจัยที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการพลังงานทดแทน เป็นผลจากการมีส่วนร่วมในการเลือกใช้พลังงานทดแทนของชุมชนและความเข้าใจในการนำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ พิเชษฐ์ ผดุงสุวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาศมรรถนะของชุมชนในการจัดการพลังงานตามแผนพลังงานชุมชน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ โดยเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลทับปรี อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ มาเป็นกรณีศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพลังงานในระดับปานกลาง เนื่องจากยังขาดการให้ความรู้ที่ถูกต้องและการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึง และยังไม่มียุทธศาสตร์ในการประหยัดพลังงานและใช้พลังงานทดแทนเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีความรู้ความเข้าใจในการนำพลังงานทดแทนไปใช้ ประกอบกับการไม่ได้เข้าร่วมเข้าร่วมโครงการวางแผนพลังงานชุมชน

4. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ครอบคลุม รับฟัง แสดงความคิดเห็น ร่วมประเมินผล ในการนำพลังงานทดแทนไปใช้และผู้นำชุมชนมีความสนใจพลังงานทดแทน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในศึกษาของ นิชยารัตน์ พาณิชย (2556) ได้ทำการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการพลังงานหมุนเวียนในระดับชุมชนของประเทศไทยโดยเลือกศึกษาสถานการณ์การจัดการพลังงานหมุนเวียนระดับชุมชนในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย โดยมีส่วนด้านการมีส่วนร่วมช่วยในเรื่องของการขับเคลื่อนเพื่อให้การดำเนินงานโครงการพลังงานต่างๆ ยังยืมนรวมทั้งด้านของความรู้ ความเข้าใจของประชาชนและการนำวิทยากรมาให้ความรู้มีผลต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจของพลังงานทดแทนในเรื่องนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การกำหนดนโยบายพลังงานทดแทนไปปฏิบัติ ควรมีการจัดทำแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว เพื่อให้ ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพลังงานและเทคโนโลยีแต่ละประเภทของพลังงานทดแทน
2. สร้างความเข้าใจร่วมกันกับชุมชนสร้างหัวหน้าชุมชนด้านพลังงานทดแทน เพื่อร่วมกำหนดนโยบาย
3. จัดทำร่างแผนนโยบายพลังงานทดแทนระดับชุมชน
4. จัดทำนโยบายพลังงานทดแทนฉบับสมบูรณ์
5. นำนโยบายการจัดการพลังงานทดแทนไปปฏิบัติในชุมชนอื่นๆต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. ดร.รักษศรี เกียรติบุตร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึง

ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารกระทรวงพลังงานจังหวัดลำปาง ประชาชนชุมชนหัวเวียง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บुरพอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จ มาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน. (2564). **ข่าวพลังงานประจำวัน**. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม, 2564, จาก <https://dmf.go.th/public/list/data/detail/id/16181/menu/593/page/3>
- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน. (2564). **แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก 25% ใน 10 ปี (พ.ศ. 2558-2579)**. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2564, จาก https://www.dede.go.th/download/files/AEDP2015_Final_version.pdf
- กตัญญู แก้วทานาม. (2562). **การพัฒนาข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายการใช้พลังงานทดแทนไบโอดีเซล**. บทความวิจัย มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
- ณิชยารัตน์ พาณิชย์. (2556). **แนวทางการบริหารจัดการพลังงานหมุนเวียนในระดับชุมชนของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธนกร รัตตกุล. (2557). **ประสิทธิผลการบริหารจัดการพลังงานทดแทนของประเทศไทย**. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 20(2.1), 35-43.
- พิเชษฐ์ ผดุงสุวรรณ. (2551). **สมรรถนะชุมชนในการดำเนินการตามแผนพลังงานชุมชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลทับปrik อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่**. รายงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สำนักงานนโยบายพลังงานและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน. (2562). **รายงานพลังงานทดแทนของประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2564, จาก <http://www.eppo.go.th/index.php/th/information/services/ct-menu-item-56>
- สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน. (2561). **การดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมพลังงานชุมชน สู่การขับเคลื่อนพลังงานของประเทศอย่างยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2564, จาก <https://ppp.energy.go.th/การดำเนินงานพัฒนาและส/>
- สุชาติ โสมประยูร และ วรณิ โสมประยูร. (2546). **เทคนิคและประสบการณ์งานวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- อังศุมาลิน บุญเข้ม. (2556). **ความคิดเห็นของผู้ใช้รถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครต่อนโยบายพลังงานทดแทน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed., pp. 202-204). N.Y.: Harper Collins.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). N.Y. : Wiley & Son
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd ed.). N.Y.: Harper and Row.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

Human Resource Management in Digital Era: A Case Study of Pa Sang Subdistrict Administrative Organization, Phayao Province

ทิพย์วิมล มั่งมool^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Tipvimol Mungmool^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมอุปสรรคและปัญหา และนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ซึ่งดำเนินการศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ และกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด 22 คน เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า อุปสรรคและปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มี 4 ข้อ ได้แก่ 1) แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรยังไม่ครอบคลุมด้านเทคโนโลยี 2) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีขององค์กรมีจำกัด 3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีของบุคลากรมีน้อย 4) ทักษะของบุคลากรที่มีต่อเทคโนโลยีมีความแตกต่างกัน จากอุปสรรคและปัญหาที่พบสามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กร ได้ดังนี้ 1) การรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีไว้ในข้อบัญญัติอย่างชัดเจน 3) การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 4) การจัดทำประเมินผลด้านเทคโนโลยีและทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยีแก่บุคลากรพร้อมทั้งนำข้อบกพร่องมาดำเนินการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ยุคดิจิทัล

¹ นิสิต คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

Corresponding author : 63212824@up.ac.th

Abstract

The objective of studied to collected obstacles and problems and to find out guidelines on human resource management in the digital age of Pa Sang Subdistrict Administrative Organization in Dok Khamtai District, Phayao Province. The study was conducted in a qualitative format and assigned a group of 22 key informants to collect data through a semi-structured interview tool. The study found that obstacles and problems in human resource management in the digital age of Pa Sang Subdistrict Administrative Organization divided into 4 aspects: 1) The organization's human resource development plan excludes technology. 2) The organization's technological potential is limited. 3) Personnel have limited technological capabilities. 4) Employees have different perspectives on technology. A guideline can be produced because of the obstacles and problems encountered. Organizational human resource management in the digital era is as follows: 1) Data collection for development plans, efficient human resource, and continuous monitoring of operating results. 2) Allocation of funds for Technology clearly stated in the ordinance. 3) Encouragement of personnel development to gain knowledge of using technology. 4) Conducting technology assessments and different perspectives on technology for personnel as well as bringing bugs to improve the system.

Keywords: Human resource management, Digital era

บทนำ

โลกในปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล คือ เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก สิ่งต่างๆรอบตัวมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จนส่งผลกระทบต่อโดยตรงในระดับบุคคลและระดับองค์กร ยกตัวอย่างเช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ ที่นอกจากจะใช้สื่อสารโทรหากัน และใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันแล้วนั้น ยังเป็นอุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านอื่นๆอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็วผ่านแพลตฟอร์มต่างๆบนโลกอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการทำงานผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ หรือแม้กระทั่งการย่นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีแอปพลิเคชันออนไลน์ต่างๆบนโลกอินเทอร์เน็ตที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของมนุษย์ เป็นต้น ดังนั้นองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนจะต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่ยกระดับขีดความสามารถขององค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงกับรูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จะเห็นได้ชัดเจนในองค์กรที่อยู่ในภาคของเอกชน เพราะในองค์กรภาคเอกชนสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำเทคโนโลยีมาทดแทนการปฏิบัติงานของมนุษย์ได้ และในส่วนขององค์กรของภาครัฐก็มีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน แต่ในภาพรวมอาจจะไม่ชัดเจนเท่ากับภาคเอกชนเพราะองค์กรภาครัฐเป็นองค์กรที่เป็นเครือข่ายขนาดใหญ่ในการจะนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาทำงานทดแทนมนุษย์โดยสิ้นเชิงนั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจากส่วนใหญ่จะมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการฟื้นฟูหรืออำนวยความสะดวกให้กับมนุษย์มากกว่า และด้วยปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงขององค์กรของภาครัฐดำเนินไปได้อย่างล่าช้า แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปฏิบัติงานทดแทนมนุษย์หรือมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ก็ไม่สามารถลดบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ลงได้แต่อย่างใด เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์กร

ในการปรับปรุงปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสำคัญเร่งด่วน ดังนั้นต้องเตรียมมาตรการรองรับความเปลี่ยนแปลง และในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานยึดถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบและเป็นที่ยอมรับ เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562; ยืน ภู่วรรณ, 2564; สุนทร ทองกำเหนิด, 2560)

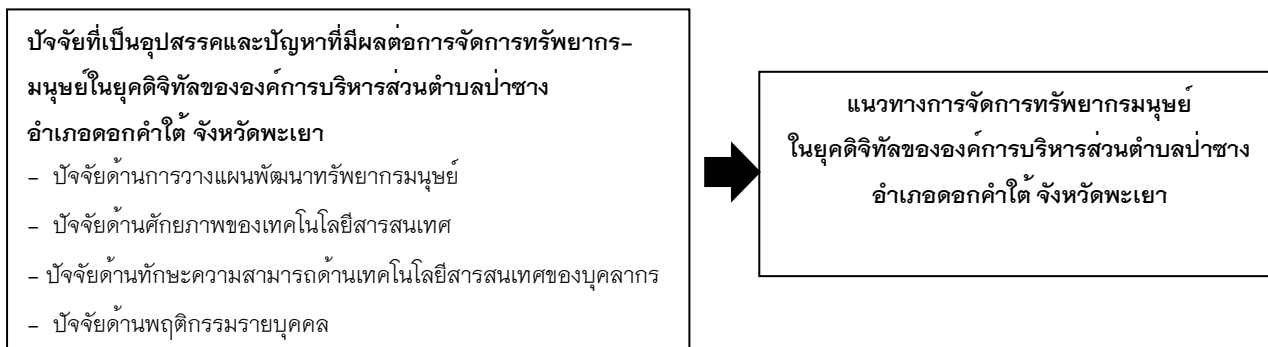
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ที่มีการปรับตัวเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลพอสมควร โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่อย่างไรก็ตามกลับพบว่าบุคลากรผู้ใช้งานเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรไม่มีความเชี่ยวชาญเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีพบว่าทัศนคติของบุคลากรในองค์กรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ จนเกิดเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง, 2563) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมไปถึงประสิทธิภาพของการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอุปสรรคและปัญหาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา และนำไปสู่การเสนอแนะแนวทาง ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพสามารถใช้งานนวัตกรรม ที่เป็นเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลให้เกิดประโยชน์แก่การดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผลการศึกษานำไปประยุกต์ใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดนโยบายภายในองค์กรส่วนราชการอื่นๆ หน่วยงานเอกชน หรือองค์กรต่างๆ ให้สอดคล้องกับบริบทได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงอุปสรรคและปัญหาที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบ ตามแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำการศึกษาของ **วรพงษ์ เด่นวัฒนา (2561)** ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานเขตห้วยขวาง และ**ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558)** ซึ่งได้ศึกษาถึงประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในการศึกษาในครั้งนี้ โดยนำมาเรียบเรียงเป็นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยมีวิธีวิทยาการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้คุณสมบัติของการเป็นผู้บริหารฝ่ายการเมืองและผู้บริหารฝ่ายข้าราชการที่เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดทิศทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ร่วมกับบุคลากรสายปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำนวนทั้งหมด 22 คน โดยสามารถแบ่งออก เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1.1 ผู้บริหารฝ่ายการเมืององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง | จำนวน 4 คน |
| 1.2 ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง | จำนวน 3 คน |
| 1.3 บุคลากรสายปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง | จำนวน 15 คน |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในการรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดไว้ โดยการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามที่ชัดเจนตายตัว แต่เป็นการกำหนดแนวข้อคำถามแบบเปิดกว้าง หรือเป็นการใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อให้ได้มาซึ่งมุมมองวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุม และมีการบันทึกด้วยการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา และนักทรัพยากรบุคคล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

4. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้าช่วยให้สามารถเลือกเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ จากนั้นผู้วิจัยได้นำมารวบรวมเป็นชุดข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถาม โดยมีขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยประสานคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในการออกหนังสือราชการ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แก่หน่วยซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระบบราชการ อีกทั้งยังช่วยสร้างความน่าเชื่อถือแก่ข้อมูลอีกด้วย

4.2 ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสารประกอบต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบ ลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลและความรู้พื้นฐานในการสร้างความเข้าใจเบื้องต้น เพื่อต่อยอดความคิด ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และตั้งเป้าหมายการดำเนินการตามรูปแบบ ลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากเอกสาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความถูกต้อง

4.3 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ และหลีกเลี่ยงคำถามที่ไม่เหมาะสมหรือคำถามที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนา จากคำถามที่กำหนดไว้พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ และขออนุญาต จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทำการบันทึกเสียงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ จากนั้นทำการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด

4.5 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมและจัดเป็นหมวดหมู่ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลสรุปการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

5.1 หลังจากได้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) แล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลเป็นหมวดหมู่แบ่งตามเนื้อหา และประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้น ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง คุณภาพทั่วไปแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 สำหรับข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารอื่น ๆ ซึ่งได้ทำการค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการนำข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิมาทำการวิเคราะห์ภายใต้วิธีการดังนี้

5.3.1 การจำแนก และจัดระเบียบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากการค้นหาและเก็บรวบรวมมาจำแนกเป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์

5.3.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับโดยผ่านการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือการทดสอบ แบ่งออกเป็นด้านข้อมูล โดยพิจารณาจากแหล่งบุคคลที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการเมือง ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง และด้านเครื่องมือโดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามไว้ก่อนล่วงหน้าใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

5.3.3 เมื่อประเด็นได้นำมาวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 22 คน โดยแบ่งเป็น 1) ผู้บริหารฝ่ายการเมืององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จำนวน 4 คน 2) ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จำนวน 3 คน และ 3) บุคลากรสายปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จำนวน 15 คน ซึ่งทั้งหมดเป็นผู้บริหารและบุคลากร ผู้มีส่วนในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. อุปสรรคและปัญหาที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการดำเนินการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม แต่ข้อมูลที่น่ามาใช้วิเคราะห์ในการดำเนินการจัดทำแผนดังกล่าว มีความครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในองค์กรค่อนข้างน้อย รวมไปถึงไม่ได้มีการนำเอาผลดำเนินการของปีที่ผ่านมา ใช้ประกอบในการวิเคราะห์การจัดทำแผน และไม่มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แผนดังกล่าวที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบราชการได้เท่าที่ควร

1.2 ศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ไม่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เริ่มมีบทบาทมากขึ้นเรื่อยๆ กับการปฏิบัติงานของราชการส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงไม่มีการตั้งงบประมาณและแผนดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมในการจะยกระดับขีดความสามารถของเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร ส่งผลให้ในบางครั้งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

1.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางบางส่วนมีทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ค่อนข้างน้อย เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่บุคลากรในองค์กรต้องใช้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น อย่างไรก็ตามอาจหลีกเลี่ยงได้ รวมไปถึงในปัจจุบันที่องค์กรไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือระบบที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะมารองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เท่ากัน ทำให้การดำเนินการกิจขององค์กรในบางครั้งไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้รวมถึงทัศนคติของบุคลากรบางส่วนที่มีต่อนวัตกรรมหรือระบบที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพและความเสถียรของระบบ และค่อนข้างมีความยึดติดกับหลักการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จากผลการศึกษาอุปสรรคและปัญหาข้างต้น ได้ดังนี้

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ควรมีการรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อดำเนินการจัดทำแผนให้มีความครอบคลุม เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และใช้ได้จริง

รวมถึงควรมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าวในทุกไตรมาส เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ตลอดเวลา

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ควรมีการตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของอุปกรณ์และนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและประชาชนที่เข้ามาใช้บริการได้รับการบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาระดับขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น รวมถึงการเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือระบบที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศ และเพิ่มบุคลากรสำหรับบางภารกิจที่ขาดแคลน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีนวัตกรรมที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ควรมีการนำเอาผลการประเมินด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรแต่ละตำแหน่งของปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องและดำเนินการปรับปรุง และหาแนวทางในการปรับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ในปัจจุบันเข้ามามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในหัวข้อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. **ด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้ชื่อว่า “ **แผนพัฒนาบุคลากร** ” ขึ้นมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นทางการเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรในด้านต่างๆ รวมไปถึงการพัฒนาทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามเมื่อได้ศึกษาการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางแล้ว พบว่าแผนพัฒนาบุคลากรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังมีข้อบกพร่องและไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องมาจากการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ในการดำเนินการจัดทำแผนดังกล่าวยังขาดความครอบคลุมในหลายมิติ และไม่มีการติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาส ส่งผลให้แผนดำเนินงานดังกล่าวยังมีข้อบกพร่องที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่บุคลากรในองค์กรได้มีการชี้แจงถึงกระบวนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางที่ถูกใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ที่ถูกกล่าวไปในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีกระบวนการที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็นส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พัชรดา รัตนะ (2562)** ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล 4.0 กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ศึกษาแล้วพบว่าอุปสรรคอย่างหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือถึงแม้จะมีการนำเอาแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน แต่แผนงานดังกล่าวยังขาดการนำเอาข้อมูลในหลายมิติมาวิเคราะห์จึงส่งผลให้แผนดำเนินงานดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น

การที่มีการบังคับใช้แผนแต่ไม่มีการติดตามผลการดำเนินงานยังเป็นสิ่งที่ส่งผลให้แผนดำเนินงานที่ถูกนำมาใช้ มีข้อบกพร่องและต้องการการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอยู่เสมอ

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ควรมีการรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อดำเนินการจัดทำแผนให้มีความครอบคลุม เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และใช้ได้จริง รวมถึงควรมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าวในทุกไตรมาส เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พัชรดา รัตนะ (2562)** ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคราชการ 4.0 กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้มีการเสนอแนะแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ ได้แก่ 1) มีการวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมิติ (Plan) 2) มีแผนปฏิบัติราชการกำหนดวิธีการปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงาน (Do) 3) มีกระบวนการตรวจสอบการทำงาน (Check) ทุกไตรมาส 4) มีกระบวนการปรับปรุงแก้ไข (Action) และพัฒนาอยู่เสมอ

2. ด้านศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ยังมีไม่เพียงพอต่อภารกิจต่างๆ ขององค์กร และไม่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เริ่มมีบทบาทมากขึ้นเรื่อยๆ กับระบบการปฏิบัติงานของราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งในแง่ของอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งยังไม่มีแผนดำเนินงานและการตั้งงบประมาณที่เป็นรูปธรรมเพื่อใช้สำหรับการยกระดับขีดความสามารถของเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรเป็นที่มาของอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และประสิทธิภาพในการดำเนินภารกิจต่างๆ ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **รจนา นันทิขุติมา (2563)** ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคราชการ 4.0: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร แล้วพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ รวมไปถึงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและขาดความทันสมัย ไม่มีแผนดำเนินงานที่ชัดเจน

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ควรมีการตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของอุปกรณ์และนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับองค์กรรวมไปถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **รจนา นันทิขุติมา (2563)** ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคราชการ 4.0: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร แล้วมีการกำหนดแนวทางในการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวโดยการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสรรงบประมาณในการเช่าอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกำหนดให้มีการจัดทำแผนเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3) ด้านทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง บางส่วนมีทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ค่อนข้างน้อย เนื่องจากนวัตกรรมที่เป็นระบบสารสนเทศในปัจจุบัน ที่บุคลากรในองค์กรต้องไปปฏิบัติงานมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และยังมีมากขึ้นเรื่อยๆ อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และทำให้การพัฒนาทักษะความสามารถตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันย่อมไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมไปถึงการที่ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีภาวะขาดแคลนบุคลากรในบางภารกิจ และไม่มีบุคลากร

ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในนวัตกรรมหรือระบบที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศมารองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้เองจึงส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **จันทารัตน์ แทนหลาบ (2563)** ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักการระบายน้ำกรุงเทพมหานคร แล้วพบว่าปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ไม่มีการจัดอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคลากรภายในหน่วยงาน เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีเพียงการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่างๆ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและงบประมาณไม่เพียงพอ ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการเฉพาะทำให้ไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนขาดทักษะความสามารถ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของตนเอง

ดังนั้นเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการใช้งานและซ่อมบำรุงเบื้องต้นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงการเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและเพิ่มบุคลากรสำหรับภารกิจที่ขาดแคลน เพื่อเข้ามาเป็นกำลังสำคัญให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ **Ruona, Lynham & Chermack (2003)** ที่ได้สรุปไว้ว่า โลกาภิวัตน์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ส่งผลให้รูปแบบของการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาและรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถนำพาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางให้ประสบความสำเร็จได้

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะต้องดำเนินการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมในทุกมิติโดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติด้านทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในปัจจุบัน ความสำคัญอีกประการ คือ การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมที่เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ จะเป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญที่จะทำให้อุบลากรมีทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ **วิภาวรรณ เกษมสุขบท (2563)** ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัลแล้วพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คือปัญหาด้านทักษะความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร จึงได้มีการกำหนดแนวทางในการแก้ไข โดยการให้ความสำคัญกับการสำรวจทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร

4) **ด้านพฤติกรรมรายบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากร** พบว่าทักษะความสามารถและความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือระบบที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งเห็นได้จากการนำเอาผลการประเมินด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร แต่ละตำแหน่งของปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องและหาแนวทางในการพัฒนาให้การประเมินในครั้งต่อไปได้ผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้น และเมื่อนำเอาผลการประเมิน มาวิเคราะห์ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่าสาเหตุที่ทักษะความสามารถ และความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีมากน้อยแตกต่างกัน มาจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยในเรื่องของอายุ ที่ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุค่อนข้างมาก จะมีการเรียนรู้และพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ค่อนข้างช้ากว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยแต่ในขณะเดียวกัน คนกลุ่มนี้กลับมีความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะเมื่อทราบว่ายอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้การเรียนรู้ช้าลง จึงแก้ไขด้วยการใช้ความพยายามและทำการฝึกฝนเพื่อเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ **นันทิ จิตรสว่าง (2555)** ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการพลเรือนสามัญของไทยในทศวรรษหน้า พบว่าปัญหาและอุปสรรคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือผู้บริหารและบุคลากรต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความหลากหลายทั้งของผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์การโดยเฉพะการทำงานกับคนหลายรุ่นหลายยุคที่ส่งผลให้มีทักษะและความพร้อมในการทำงานด้านต่างๆแตกต่างกัน

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางจึงต้องมีการจัดการอบรม และส่งบุคลากรกลุ่มนี้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญภายนอกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ **Tobin (1974)** ที่ได้สรุปไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นความพยายามของหน่วยงานที่จะส่งเสริมปรับปรุง ความสามารถ และความรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันไป และจะจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานนั้นก็ได้

และอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะความสามารถและความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือระบบที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับ ที่แตกต่างกันคือทัศนคติ เพราะบุคลากรบางส่วนมีทัศนคติและมีความเชื่อมั่นในเทคโนโลยีสารสนเทศค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่เชื่อถือในประสิทธิภาพและความเสถียร รวมไปถึงการมองว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีความซับซ้อนและมีความซ้ำซ้อนที่ยากต่อการนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรและยังคงมีความเชื่อมั่นการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ **อาคม วรรณใจ (2562)** ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการพิเศษคือเจ้าหน้าที่ขาดความเชี่ยวชาญการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากกลัวความผิดพลาดเพราะระบบที่เป็นเทคโนโลยีดิจิทัลค่อนข้างซับซ้อนและบางระบบยากต่อการใช้งาน รวมไปถึงการมีทัศนคติที่ไม่เชื่อมั่นในประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าวนี้หากไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลถึงประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสำเร็จขององค์กรอย่างแน่นอน

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ซึ่งนำโดยผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรกลุ่มนี้ให้มองเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจในทุกๆด้านขององค์กรในปัจจุบันนั้น มีนวัตกรรมและระบบที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นเรื่อยๆอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นเมื่อองค์กรมีบุคลากรที่ไม่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญของทักษะด้านนี้ ย่อมส่งผลให้ภารกิจ

ขององค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะการมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ย่อมส่งผลถึงความพร้อมในการพัฒนา เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วพบว่าปัจจัยทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดแนวทางและให้ความสำคัญ กับ การติดตามผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากรในทุกไตรมาส เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 2) องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดแนวทางและให้ความสำคัญกับการวางแผนงบประมาณและดำเนินการจัดทำแผนงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต
- 3) องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดแนวทางและให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรตามแผนงานที่มีความขาดแคลน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อศึกษาข้อเปรียบเทียบถึงปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร ที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การติดตาม แก่ไขงานวิจัยให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่มีส่วนในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มากกว่านั้น คือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายนอกคณะและภายในคณะที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การแนะนำต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาสาขาวิชานี้

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบพระคุณผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลป่าซาง และบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยาที่ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงเป็นผู้ให้ข้อมูล อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้รวมถึงครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษาจนประสบความสำเร็จ สำหรับคุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอยกประโยชน์แก่บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์รัตน์ แทนหลาบ. (2563). การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทิ จิตรสว่าง. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการพลเรือนสามัญของไทย ในทศวรรษหน้า (คุณิพนธ์ปริญาคุณิพนธ์บัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ, 7(1), 17-28.
- พัชรดา รัตนะ. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคราชการ 4.0 กรณีศึกษาของบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เย็น ภูววรรณ. (2564). ทักษะดิจิทัลกับชีวิตวิถีใหม่. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2564 จาก <https://learningdq-dc.ku.ac.th/course/?c=4&l=1>
- รจนา นันทิขุติมา. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคราชการ 4.0: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรพงษ์ เด่นวัฒนา. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานเขตห้วยขวาง (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาวรรณ เกษมสุขบท. (2563). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. Veridian E-Journal, 8(3), 1051-1062.
- สุนทร ทองกำเนิด. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง. เพาะ: องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง.
- อาคม วรรณจร. (2562). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Ruona, W., Lynham, S. A. และChermack, T. (2003). Insights on emerging trends and the future of HRD. L.A.: Sage.
- Tobin, H. M. (1974). The process of staff develop: Component of change. St. Louis: Mosby.

ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

Factors of Happiness at Work Affecting the Effectiveness of an Organization : A Case Study of Phayao Provincial Culture Office

ธนิิน ใจวงศ์^{1*} และ รักษ์ศรี เกียรติบุตร²

Thanin Jaiwong^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา 2) จัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรทุกคนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 100 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข พบว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD. = 0.59$) รองลงมา ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD. = 0.64$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD. = 0.76$) ตามลำดับ 2) ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 88.98) 3) ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, $SD. = 0.62$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดี และควรมีการรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ

คำสำคัญ : ปัจจัยความสุข, ประสิทธิภาพ, ความสุขในการทำงาน

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 : thanin.pyo@gmail.com

Abstract

The objective of this research were to 1) study factors of happiness at work of Phayao Provincial Culture office. 2) make a guideline to promote happiness at work at Phayao Provincial Culture Office. Quantitative research was applied using a questionnaire to collect data from 100 samples of all personnel of Phayao Provincial Culture office. The results were as follows:-

1. The factors affected happiness at work of Phayao Provincial Culture office were 1) relationships within the work place (at the highest level, $\bar{X} = 4.55$, $SD. = 0.59$), 2) nature of work (at the highest level, $\bar{X} = 4.39$, $SD. = 0.64$), and 3) compensation and welfare (at the high level, $\bar{X} = 4.18$, $SD. = 0.76$) respectively. As of the level of happiness at work in relation to labor protection policy and promoting happiness, it was at a high level (88.98%). As of the level of happiness at work affecting the effectiveness of Phayao Provincial Culture Office, it was at the highest level ($\bar{X} = 4.47$, $SD. = 0.62$).

2. The results of the study guideline to promote of happiness at work of Phayao Provincial Culture Office were Phayao Provincial Culture office should provide recreational activities to create organizational unity, encourage personnel to behave in a good way and personnel help welfare.

Keywords: Factors of happiness, Effectiveness, Happiness at work

บทนำ

ในการทำงานมีปัจจัยหลายด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เช่น ปัจจัยที่เกิดจากบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่องค์ความรู้ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะความสามารถในการทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงลักษณะบุคลิกภาพ นอกจากนี้ปัจจัยที่เกิดจากองค์กร เช่น สถานที่ทำงาน เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการค่าตอบแทน ความมั่นคงและความก้าวหน้า เหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเช่นกัน และเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมาย โดยปกติ องค์กรจะมีการให้รางวัลตอบแทนผลการทำงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสร้างความสุขให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องใส่ใจส่งเสริมให้เกิดผลดีทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยจะส่งผลให้บุคลากรมีความทุ่มเท เสียสละตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2562 ได้บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสม กฎหมายดังกล่าวจึงมีลักษณะที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความสุขกับการทำงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562) นอกจากนี้ หนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ 20 ปีของรัฐ ประเด็นที่ 11 ยังได้กำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะในแผนแม่บทย่อยระบุให้มีการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 11 หน้า 429) การส่งเสริมการทำงานที่มีความสุข คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กรหรือการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก ทั้งนี้สถาบัน The iOpener Institute มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักร ได้ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่ปีค.ศ. 2005 เรื่องศาสตร์แห่งความสุขในการ

ทำงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า บุคลากรที่มีความสุขจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (Pryce-Jones & Lutterbie, 2010) นอกจากนี้มีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขแสดงถึงสภาพการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานซึ่งดีต่อความสำเร็จขององค์กร

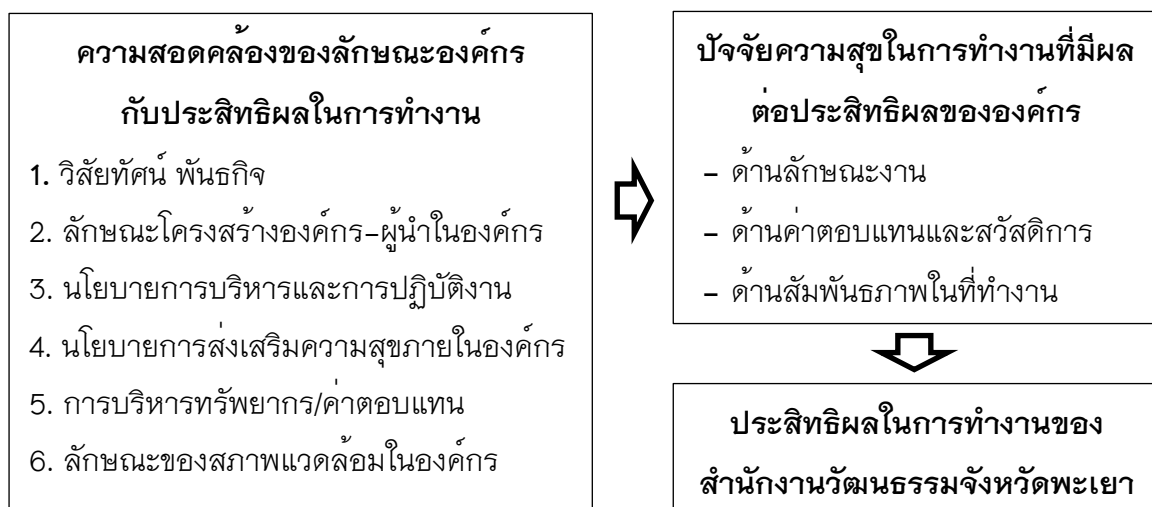
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยามีพันธกิจหลัก คือการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้มีการรักษา สืบทอดและพัฒนาอย่างยั่งยืน มีบุคลากร 100 คน (ข้อมูลสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) ด้วยพันธกิจงานดังกล่าวข้างต้น การทำงานจึงเป็นรูปแบบการลงพื้นที่ปฏิบัติงานภาคสนามที่เป็นโครงการใหญ่ระดับอำเภอ และจังหวัด ทั้งงานพิธีการ งานศาสนพิธี รัฐพิธี และงานพิธีที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ ซึ่งมีปริมาณงานมากและมีการประสานงานกับหลายหน่วยงาน จึงอาจเกิดปัญหาในการสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งเกิดความเมื่อยล้าจากการทำงานอันส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจของบุคลากร และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่จะสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยเลือกศึกษาจากหน่วยงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับผู้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา
2. เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร (Steers, 1997) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) (อ้างถึง ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) และปัจจัยความสุขในการทำงาน (นุรป่าชียะห์ กูนา 2562) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการวิจัย เป็นดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรได้แก่บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา รวมทั้งสิ้น 100 คน (ข้อมูลจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564)

2. รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา กลุ่ม/ฝ่าย อายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน จำนวน 18 ข้อ เป็นคำถามความเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของลิเคอร์ท 5 ระดับ (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2543, หน้า 30) และกำหนดการแปลผลระดับความเห็น ดังนี้

ระดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 4.21 – 5.00 หมายถึงมีความเห็นระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 3.41 – 4.20 หมายถึงมีความเห็นระดับมาก

ระดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 2.61 – 3.40 หมายถึงมีความเห็นระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 1.81 – 2.60 หมายถึงมีความเห็นระดับน้อย

ระดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 1.00 – 1.80 หมายถึงมีความเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร จำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามความเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แปลค่าคะแนนระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) สถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดังตาราง 1

ตาราง 1 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข

ระดับคะแนน	ความหมาย	ผล
0.00 – 24.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” (Very unhappy)
25.00 – 49.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” (Unhappy)
50.00 – 74.99	ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” (Happy)
75.00 – 100	ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่อง เป็นแบบอย่าง	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” (Very happy)

ตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2543, หน้า 30)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และขอเสนอแนะอื่น ๆ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.96 จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลอง จำนวน 30 ตัวอย่าง ผลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.95 ถือว่าค่าที่ได้สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ด้วยตนเอง โดย

5.1 ประสานงานกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มประชากร

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 100 ราย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

5.3 ในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกฉบับว่ามีความสมบูรณ์ของข้อมูลหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะดำเนินการสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์

6.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของแรงงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแปลเป็นค่าคะแนนระดับความสุข

6.4 แบบสอบถามตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.5 วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีลักษณะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา กลุ่ม/ฝ่าย อายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ดังนี้ 1) เพศ พบว่า มีเพศชาย จำนวน 77 คน (ร้อยละ 77.00) เพศหญิง จำนวน 23 คน (ร้อยละ 23.00) 2) อายุ พบว่า อายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 52.00) รองลงมา อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 31.00) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 13.00) และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.00) ตามลำดับ 3) การศึกษา พบว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 82.00) รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 10 คน (ร้อยละ 10.00) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 8.00) ตามลำดับ 4) กลุ่ม/ฝ่าย พบว่า กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ ๘ พะเยา จำนวน 62 คน (ร้อยละ 62.00) รองลงมา กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จำนวน 16

คน (ร้อยละ 16.00) ฝ่ายบริหารทั่วไป, กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และ กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จำนวนกลุ่ม/ฝ่ายละ 6 คน (ร้อยละ 6.00) และกลุ่มกิจการพิเศษ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.00) ตามลำดับ 5) อายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่า 1 – 3 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 74.00) รองลงมา น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 12.00) มากกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 10.00) และ 3 – 5 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.00) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นสูงสุดเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD. = 0.59$) รองลงมา ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD. = 0.64$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD. = 0.76$)

ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น					N	\bar{X}	ร้อยละ	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	44	46	7	3	0	100	4.31	86.20	มีความสุขมาก
2. การได้รับประทานอาหารเช้า	64	12	17	7	0	100	4.33	86.60	มีความสุขมาก
3. ไม่มีความเครียดจากการทำงาน	57	35	7	1	0	100	4.48	89.60	มีความสุขมาก
4. การได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนด	100	0	0	0	0	100	5.00	100.00	มีความสุขมาก
5. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย	43	45	12	0	0	100	4.31	86.20	มีความสุขมาก
6. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สุจริต	53	34	13	0	0	100	4.40	88.00	มีความสุขมาก
7. องค์กรมีนโยบายการส่งเสริมการ	45	45	9	1	0	100	4.34	86.80	มีความสุขมาก

พัฒนาความรู้ของบุคลากร									
8. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการออกกำลังกาย	57	24	18	1	0	100	4.37	87.40	มีความสุขมาก
9. องค์กรช่วยจัดหาวัคซีนป้องกันโรคระบาดให้บุคลากร	62	30	7	1	0	100	4.53	90.60	มีความสุขมาก
10. โดยรวม องค์กรมีนโยบายการคุ้มครองแรงงาน	56	31	12	1	0	100	4.42	88.40	มีความสุขมาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	581	302	102	15	0	1000	4.45	88.98	มีความสุขมาก
	(58.10)	(30.20)	(10.20)	(1.50)	(0.00)				

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X} = 4.45$, ร้อยละ 88.98)

ตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณลักษณะ	58	37	5	0	0	4.53	0.59	มากที่สุด
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	56	39	5	0	0	4.51	0.59	มากที่สุด
3. ท่านได้ทำงานที่ท้าทายและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ มีประสบการณ์มากขึ้น	53	43	4	0	0	4.49	0.57	มากที่สุด

4. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร	51	42	7	0	0	4.44	0.62	มากที่สุด
5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรช่วยให้ท่านมีความสะดวกและรวดเร็วในการแสวงหาความรู้และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	48	39	12	1	0	4.34	0.72	มากที่สุด
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	54	42	4	0	0	4.50	0.57	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	320	242	37	1	0	4.47	0.62	มากที่สุด
	(53.33)	(40.33)	(6.16)	(0.16)	(0.00)			

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, $SD. = 0.62$)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ดังต่อไปนี้

- 1) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ควรจัดให้มีกิจกรรมออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา
- 2) ควรจัดกิจกรรมการรวมกลุ่มให้มากขึ้น มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และกระพือคลายจากการทำงาน
- 3) ควรจัดให้มีโครงการอบรมคุณธรรม, การอยู่ร่วมกันในสังคม, ความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน และส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดี สร้างความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการทำงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 4) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รู้จักการแสดงความรักและให้เกียรติกัน
- 5) ควรมีการรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการอื่น ๆ เช่น กรณีเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล เสียชีวิต คลอดบุตร และการส่งเสริมการออม

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่า

1.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข พบว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD. = 0.59$) รองลงมา ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD. = 0.64$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD. = 0.76$) ตามลำดับ

1.1.2 ความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 88.98) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก

1.1.3 ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, $SD. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 4.53$, $SD. = 0.59$) รองลงมา คือ บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.51$, $SD. = 0.59$) บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.50$, $SD. = 0.57$) บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ มีประสบการณ์มากขึ้น ($\bar{X} = 4.49$, $SD. = 0.57$) การพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$, $SD. = 0.62$) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรช่วยให้ท่านมีความสะดวกและรวดเร็วในการแสวงหาความรู้และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$, $SD. = 0.72$) ตามลำดับ

1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาจากแบบสอบถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยามีข้อเสนอแนะประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.2.1 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ควรจัดให้มีกิจกรรมออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา

1.2.2 ควรจัดกิจกรรมการรวมกลุ่มให้มากขึ้น มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และการผ่อนคลายจากการทำงาน

1.2.3 ควรจัดให้มีโครงการอบรมคุณธรรม, การอยู่ร่วมกันในสังคม, ความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน และส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดี สร้างความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการทำงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.2.4 ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รู้จักการแสดงความคิดเห็นและให้เกียรติกัน

1.2.5 ควรมีการรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการอื่น ๆ เช่น กรณีเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล เสียชีวิต คลอดบุตร และการส่งเสริมการออม

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 จากสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม

จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยแรกได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ซึ่งมีค่าระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ สอดคล้องกับ จีระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จากข้อมูลผลการวิจัยสรุปได้ว่า สัมพันธภาพการทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันที่ดีแบบพึ่งพาอาศัยความร่วมมือ และถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ข้อค้นพบจากผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบัน The iOpener Institute มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักร (อ้างถึง Pryce-Jones & Lutterbie, 2010) เรื่องศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน ที่พบว่า บุคลากรที่มีความสุขจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมาก

2.2 จากสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่า ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มุ่งเน้นแนวทางการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬา การออกกำลังกาย กิจกรรมนันทนาการ สร้างการผ่อนคลายจากการทำงาน รวมถึงการจัดอบรมคุณธรรมเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จินดาวรรณ รามทอง (2558) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในมิติต่างๆ ที่ผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ควรละเลย ควรมีแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่องเป็นประจำสม่ำเสมอ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ร่วมกัน เช่น การให้ความสำคัญกับการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรอย่างเป็นธรรม การรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือ สวัสดิการ การส่งเสริมการออม แนวทางการส่งเสริมความสุขข้างต้นยังเป็นพื้นฐานการดูแลบุคลากรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2562 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีสุขภาพ อนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย รวมถึงพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน ให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต

3. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานตามแนวทางของผู้วิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยตระหนักถึงการสร้างความสุขในการทำงานที่ต้องส่งเสริมให้มีการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นองค์กรแห่งความสุข และสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความสุข ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน

- ควรจัดให้มีการส่งเสริมนโยบายการทำงานตามนโยบายของรัฐ เช่น การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ให้ลูกจ้างมีสุขภาพ อนามัยที่ดีและมีความปลอดภัย

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะใหม่ๆ สอดคล้องความต้องการตลาดแรงงานและองค์กร

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และเปิดโอกาสการแสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดแผนงานและวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง

2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- ควรมีการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
- ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างชัดเจน มีความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- ควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว

3) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

- ควรจัดให้มีกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างนันทนาการ สร้างความผูกพันและผ่อนคลายการทำงาน
- ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น การทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย การแสดงความ

ยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ การไหว้ทักทายกันด้วยความสุภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่บุคลากรได้รับทางร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลและการจัดทำนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการอย่างตรงประเด็นมากขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน รวมทั้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารแต่ละช่วงเวลา เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นหรือถดถอยลง จะทำให้ทราบว่าแนวทางหรือนโยบายใดที่ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยน คงไว้ หรือส่งเสริมมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.รักษศรี เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำแนะนำต่างๆ ให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย รศ.ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นายไสว ไชยเมือง วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา และนางอนุสรรา โสดีติกุล ข้าราชการบำนาญ สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ที่ได้กรุณาเข้าร่วมการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จนการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบแก่ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จินดาวรรณ งามทอง. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิระสันต์ วงษ์วรรณ. (2560). **ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2543). **สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Minitab SPSS และ SAS**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562, 4 เมษายน). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562**. เล่มที่ 136 (ตอนที่ 43 ก), หน้า 21-29.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา. (2564). **ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงาน**. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.m-culture.go.th/phayao/main.php?filename=index>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต**. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2564, จาก http://nscd.nesdc.go.th/nscd_uat/wp-content/uploads/2021/02/NS-11_414-437.pdf
- Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). **Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee**. *Assessment & Development Matter*, 2 (4), 6-8.
- Steers, R. M. (1997). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. *Administrative Science Quarterly*.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

Guidelines for the Development of Personnel Management in Pa Sang Subdistrict Municipality, Mae Chan District, Chiang Rai Province

นภาพร บุญเรือง^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Nawaphon Boonruang ^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรค ปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด 22 คน เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเครื่องมือสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคและปัญหาการบริหารงานบุคคล มี 6 ข้อ ได้แก่ 1) การสรรหาพนักงานมีความล่าช้า และมีการโอน (ย้าย) บ่อย 2) การพัฒนาและติดตามประเมินผลยังไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร และขาดการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อ 3) การกำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ 5) พนักงานยังขาดความรู้ ทำให้เกิดการร้องเรียน 6) เงินเดือน ค่าตอบแทน ยังต่ำกว่าข้าราชการประเภทอื่น จากอุปสรรคและปัญหาที่พบ มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) ควรแก้ไขระเบียบการสรรหาพนักงาน คัดกรองพนักงานก่อนรับโอน (ย้าย) และสร้างความผูกพันในการทำงาน 2) ควรพัฒนาและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อ 3) ควรกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน แก้ไขขั้นตอนการปรับปรุงแผนอัตรากำลังและระเบียบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร 4) ควรนำการประเมินผลรอบทิศทาง 360 องศา มาใช้ 5) ควรส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนา และยกย่องพนักงานที่ประพฤติดี 6) ควรมีการแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน ให้เท่าเทียมข้าราชการประเภทอื่น

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล

¹ นิสิต คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

Corresponding author : 63170748@up.ac.th

Abstract

The purpose of this study was to study at obstacles and problems to devise with recommendations for improving personnel management in the Pa Sang Subdistrict Municipality, Mae Chan District, Chiang Rai Province. The study was conducted in a qualitative format. A semi-structured interview approach was used to collect data from a set of 22 key informants. A semi-structured interview approach was used to collect data from 22 key informants. According to the findings, Obstacles and problems in personnel management in 6 areas which were 1) There is a delay in recruitment and frequent transfers (relocations). 2) The development and follow-up assessment are not in accordance with the human resource development plan and there is a lack of promotion for employees to continue their education. 3) The position is incompatible with the workload. 4) Performance evaluation The patronage system is also being used. 5) Employees still lack knowledge cause a complaint. 6) Salaries and benefits are still lower than for other types of civil servants. The following proposals for the improvement of people management were discovered as a result of the obstacles and problems: 1) The recruiting regulations should be changed. Employee screening before accepting transfers (moving) and increasing workplace engagement. 2) It should create, monitor, and assess outcomes in accordance with the human resource development strategy, and it should encourage employees to continue their education. 3) The position should be set according to the amount of work. Amend the procedures for improving manpower plans and regulations on personnel expenses. 4) Evaluation of performance. An omnidirectional 360-degree examination should be used. 5) Employees should be rewarded for their positive behavior and motivated to improve their expertise. 6) Salary, benefits, and compensation. Employee regulations should be changed in the same way that civil servant regulations.

Keywords: Personnel Management

บทนำ

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยกฎหมายบัญญัติให้การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น ตามกรอบหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562) การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญยิ่งในระบบ การปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้วยเหตุผลสองประการ กล่าวคือ ในด้านหนึ่งการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถ สะท้อนถึงระดับของความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับ บุคลากรว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจมากน้อยเพียงใด ในขณะที่อีกด้านหนึ่งระบบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีขีดความสามารถเพียงใด ทั้งนี้พิจารณาจากศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินกิจการ ต่างๆ ได้โดยอิสระ ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ก็จำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี และมีบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถ (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2547) ดังนั้นหากระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

แต่อย่างไรก็ตาม ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาและอุปสรรคในแต่และกระบวนการอยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการวางแผนบุคลากรที่ไม่มีความละเอียดชัดเจน ไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กร บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์กร และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนและไม่ปฏิบัติตามแผน การสรรหาและการคัดเลือกไม่มีความโปร่งใสยุติธรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร มีการกำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่ม วิธีการ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไม่ได้นำหลักความรู้ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา จึงได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงาน การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่นำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ รวมถึงไม่มีการแจ้งผลการประเมินอย่างเปิดเผย ไม่มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่มีการจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน ไม่มีการพาบุคลากรไปศึกษาดูงาน ไม่มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้บุคลากร ไม่มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสัมมนา และบุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาาระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการย้าย ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผนในการลาออก การพิจารณาขอลาของบุคลากรให้ออกจากงานไม่มีความเป็นธรรม มีการสั่งให้บุคลากรที่มีความผิดเล็กน้อยออกจากงานโดยไม่ไต่สวนให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วน การยุบเลิกตำแหน่งงานไม่เป็นไปตามกฎหมายและมีการสั่งเลิกจ้างบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม (บังอร บรรเทา, 2558)

เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566) ที่กำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการและปริมาณงานที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566) ของเทศบาลตำบลป่าซางได้ทำการวิเคราะห์ไว้ (เทศบาลตำบลป่าซาง, 1 ตุลาคม 2563) ทำให้เทศบาลตำบลป่าซาง ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานหลายตำแหน่ง นอกจากนั้นแล้วเทศบาลตำบลป่าซางยังมีตำแหน่งว่างหลายอัตราที่ยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา และยังคงอยู่ระหว่างการสรรหาจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (เทศบาลตำบลป่าซาง, 1 ตุลาคม 2563) จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้เกิดการมอบหมายงานแก่บุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ ที่นอกจากจะต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเองแล้ว ยังต้องปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือตำแหน่งที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (เทศบาลตำบลป่าซาง, 1 ตุลาคม 2562) ส่งผลให้มีบุคลากรขอโอนย้าย และลาออกจากหน่วยงานทุกปี นอกจากนั้นแล้วในการสรรหาบุคลากรโดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานจ้างยังได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งงาน เนื่องจากบางตำแหน่งคุณสมบัติของบุคลากรไม่ได้กำหนดคุณสมบัติการศึกษาไว้ (สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต., 7 พฤศจิกายน 2556) อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง ซึ่งจากรายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซางพบว่าเทศบาลได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ตามสายงานในจำนวนน้อย และบุคลากรบางตำแหน่งยังไม่ได้

เข้ารับการพัฒนาโดยเฉพาะพนักงานจ้าง รวมไปถึงไม่ได้มีการติดตามประเมินผลหลังจากการเข้ารับการพัฒนา (สำนักปลัดเทศบาล, 25 กันยายน 2563) ส่งผลให้เทศบาลไม่ทราบถึงความสำเร็จของการส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนา

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาอุปสรรค ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย เพื่อนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลไปใช้ ให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด

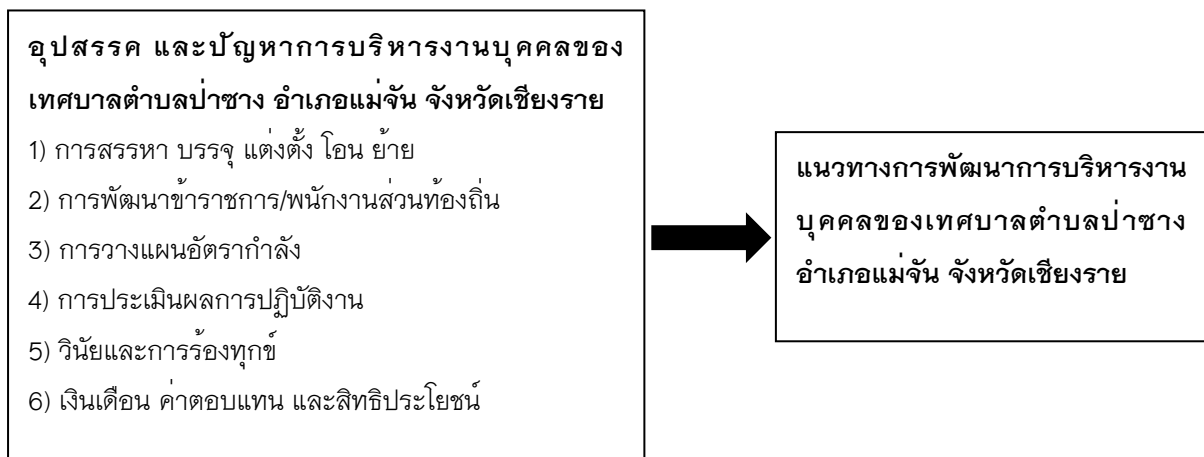
วัตถุประสงค์ของการการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอุปสรรคและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัด

เชียงราย

กรอบแนวคิด

การศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบ มิชิแกน (Michigan Model of HRM) ที่รวบรวมโดย พิชิต เทพวรรณ (อ้างอิงใน ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557) มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และรายงานคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยเลือกจากผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 6 เดือน และพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 1 คน 2) สมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน 2 คน 3) พนักงานเทศบาล จำนวน 14 คน 4) พนักงานจ้าง จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาตอบโจทย์งานวิจัยนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดไว้ โดยการกำหนดประเด็นคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านอุปสรรค และปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เทศบาลตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

4. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำส่งจากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2) ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยการใช้ประเด็นคำถามตามที่กำหนดไว้ ผู้สัมภาษณ์จะเริ่มจากการแนะนำตนเอง แนะนำวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และหลีกเลี่ยงคำถามที่ไม่เหมาะสมหรือคำถามที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนาจากคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด 4) รวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์จัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นปัญหาสำคัญและอธิบายความเชื่อมโยง ภายใต้วิธีการที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำเข้าสู่ข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่

ให้เป็นระบบ เช่น ข้อมูลหมวดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลหมวดการสัมภาษณ์ เป็นต้น 2) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้อันวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น (อลงกต แผนสนิท, 2557)

ผลการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 22 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 1 คน 2) สมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน 2 คน 3) พนักงานเทศบาล จำนวน 14 คน และ 4) พนักงานจ้าง จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. อุปสรรคและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

อุปสรรคและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ได้แบ่งประเด็นที่ใช้ในการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านวินัยและการร้องทุกข์ 6) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1.1 ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

การสรรหาพนักงานเทศบาลของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) มีความล่าช้า และจำนวนผู้ที่ผ่านการสรรหามีน้อย พนักงานเทศบาลมีการโอน (ย้าย) บ่อย เนื่องจากต้องการโอน (ย้าย) กลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัว และโอน (ย้าย) มาเพื่อรับตำแหน่งเท่านั้น ส่งผลให้เทศบาลตำบลป่าซางขาดแคลนพนักงานในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลป่าซาง ยังไม่เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง และไม่เป็นที่ไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสอนงานพนักงานบรรจุใหม่ และไม่ได้มีการติดตามประเมินผลหลังจากการอบรม อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นอุปสรรคต่อการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ และการจัดอบรมบางหลักสูตรยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รวมไปถึงไม่ได้มีการส่งเสริมพนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.3 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จำนวนอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566) ของเทศบาลตำบลป่าซาง ยังมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ได้นำปัญหาขององค์กรมาวิเคราะห์ในการกำหนดตำแหน่งอย่างแท้จริง และตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ยังมีหลายอัตรา รวมไปถึงขั้นตอนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลานาน ประกอบกับมีข้อจำกัดในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เทศบาลต้องดำเนินการ ส่งผลให้เทศบาลตำบลป่าซางขาดแคลนพนักงานในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลป่าซาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนมองว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนด แต่บางส่วนมองว่ายังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์

มาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นที่ธรรมในการประเมิน การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.5 ด้านวินัยและการร้องทุกข์

ในด้านวินัยและการร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนมองว่า เทศบาลตำบลป่าซางไม่มีปัญหาในส่วนนี้ เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย แต่บางส่วนมองว่ายังคงมีปัญหาในด้านนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลบางตำแหน่งทำงานหลายหน้าที่ ยังขาดความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงาน จึงเกิดความผิดพลาด ส่งผลให้เกิดการร้องเรียน ประกอบกับเทศบาลตำบลป่าซางทำงานใกล้ชิดกับประชาชน บางครั้งอาจไม่ถูกใจประชาชน จึงเกิดการร้องเรียนตามมา

1.6 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

ในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นยังด้อยกว่าข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน และยังไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ได้แบ่งประเด็นที่ใช้ในการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านวินัยและการร้องทุกข์ 6) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ดังนี้

2.1 ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

ในด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ควรแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการสรรหาพนักงาน เทศบาลควรรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง และควรคัดกรองพนักงานก่อนการรับโอน (ย้าย) รวมถึงควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับพนักงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และสรรหาพนักงานให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อลดปัญหาการโอน (ย้าย) ของพนักงาน

2.2 ด้านการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลป่าซาง ควรดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการติดตามประเมินผลหลังจากการอบรม ประกอบกับให้ความสำคัญในการสอนงานพนักงานที่บรรจุใหม่ รวมถึงควรให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และจากปัญหาในการอบรมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาจปรับเปลี่ยนเป็นการอบรมผ่านทางระบบออนไลน์แทน และควรเลือกเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่มีชื่อเสียงในด้านการจัดอบรม เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการอบรม

2.3 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลป่าซาง ส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลป่าซางควรให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ปริมาณงาน และควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามภารกิจที่จำเป็นในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้ได้จำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการแก้ไขขั้นตอนการปรับปรุง

แผนอัตรากำลังให้มีความรวดเร็วมากขึ้น รวมไปถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรพิจารณาปรับแก้ในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการนำการประเมินผลรอบทิศทาง 360 องศา มาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความยุติธรรมในการประเมินผลปฏิบัติงาน

2.5 ด้านวินัยและการร้องทุกข์

ในด้านวินัยและการร้องทุกข์ เทศบาลตำบลป่าซางควรส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดการร้องเรียน ประกอบกับควรให้การยกย่องพนักงานผู้ที่มีความประพฤติดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

2.6 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการแก้ไขระเบียบในการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ให้เท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น และคุ้มค่ากับความเสี่ยงในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. อุปสรรคและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง

1) **ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย** พบว่า การสรรหาพนักงานเทศบาลของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) มีความล่าช้า และจำนวนผู้ที่ผ่านการสรรหามีน้อย พนักงานเทศบาลมีการโอน (ย้าย) บ่อย เนื่องจากต้องการโอน (ย้าย) กลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัว และโอน (ย้าย) มาเพื่อรับตำแหน่งเท่านั้น **ที่เป็นเช่นนี้เพราะ**การสรรหาพนักงานเทศบาลด้วยวิธีดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลป่าซางไม่สามารถเลือกพนักงานที่เป็นคนในพื้นที่ได้ พนักงานบางคนเข้ามาเพื่อรับตำแหน่งแล้วก็ได้โอน (ย้าย) ออกไป ส่งผลให้เทศบาลตำบลป่าซางขาดแคลนพนักงานในการปฏิบัติงาน และต้องดำเนินการมอบหมายพนักงานตำแหน่งอื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งพนักงานดังกล่าวยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากเทศบาลสามารถเลือกพนักงานที่เป็นคนในพื้นที่ได้ อาจทำให้ลดปัญหาการโอน (ย้าย) ดังกล่าวได้ **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อชิรญา สิรินันท์ธนกุล และธัญญรัตน์ พุฒิพงษ์ชัยชาญ (2561)** ที่มีผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารว่า ควรเลือกคนในพื้นที่เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานจะช่วยลดอัตราการย้าย **นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561)** ที่กล่าวว่าถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ และขาดความขยัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมขององค์กรนั้น ก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายไปได้

2) **ด้านการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น** พบว่า การพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลป่าซาง ยังไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงาน ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสอนงานพนักงานบรรจุใหม่ และไม่ได้มีการติดตามประเมินผลหลังจากการอบรม อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาด

ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นอุปสรรคต่อการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ และการจัดอบรมบางหลักสูตรยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รวมไปถึงไม่ได้มีการส่งเสริมพนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จากปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน **ที่เป็นเช่นนี้เพราะ**เทศบาลตำบลป่าซาง อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณรายจ่ายในการพัฒนาพนักงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลในด้านนี้มีความสำคัญ เนื่องจากจะทำให้พนักงานมีความรู้ในการปฏิบัติงานและส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา เหลนปก (2560)** ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน **นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสรินทร์ สุวรรณ, อนาวินทร์ ยายอ, วัชระ ชาวสังข์ และปิยะดา มณีนิล (2559)** ที่มีผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ควรกระทำ รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร และทัศนคติที่ดี และผลการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานตามความต้องการขององค์กร และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) **ด้านการวางแผนอัตรากำลัง** พบว่า การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล รวมไปถึงขั้นตอนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลานาน ประกอบกับมีข้อจำกัดในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้เทศบาลตำบลป่าซางขาดแคลนพนักงานในการปฏิบัติงาน และต้องดำเนินการมอบหมายพนักงานตำแหน่งอื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานแทน ซึ่งพนักงานดังกล่าวยังขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ประกอบกับต้องปฏิบัติงานหลายงานในเวลาเดียวกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดและล่าช้า **ที่เป็นเช่นนี้เพราะ**เทศบาลตำบลป่าซาง อาจมองว่าจำนวนพนักงานที่มีอยู่มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในขณะนั้น หรืออาจมีความกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงทำให้กำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพนักงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความสำคัญและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ภารกิจปริมาณงาน และวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับปริมาณงานขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างอิงใน ธนกฤต ทานบุรี, 2554)** ที่กล่าวว่า การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน คือขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายองค์กรที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือการวางแผนองค์การและการออกแบบงาน ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์งาน จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นนี้

4) **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** พบว่า ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์มาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการประเมิน การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน **ที่เป็นเช่นนี้เพราะ**ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเกิดข้อสงสัยในการประเมิน หรือตั้งข้อสงสัยแก่ระหว่างผลการประเมินกับผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสอดคล้องกัน จึงส่งผลทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานหากดำเนินการตามระเบียบที่กำหนด และมีความเป็นธรรมในการประเมิน สามารถนำมาใช้เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจในปฏิบัติงาน และยังสามารถนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพัฒนาพนักงานในองค์กรได้ **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ (อ้างอิงใน วนิดา เหลนปก,**

2560) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรในการรับทราบความก้าวหน้าและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร **นอกจากนั้นผลการศึกษาข้อมูลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร บรรเทา (2558) ที่พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อจะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ไม่เอนเอียงไปกับผู้บริหารที่พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความชอบพอส่วนตัว ก็เพื่อเป็นหลักประกันที่แน่นอนให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน**

5) **ด้านวินัยและการร้องทุกข์** พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนมองว่ายังคงมีปัญหาในด้านนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลบางตำแหน่งทำงานหลายหน้าที่ ยังขาดความรู้และประสบการณ์ การปฏิบัติงานจึงเกิดความผิดพลาด ส่งผลให้เกิดการร้องเรียน **ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะยังขาดการพัฒนาพนักงาน** จึงส่งผลทำให้พนักงานขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน จนก่อให้เกิดการร้องเรียน **ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2560) ที่ได้มีข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นว่า แต่ละหลักสูตรควรเน้นให้ความรู้จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ แก่บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันการทำผิดกฎหมาย ป้องกันการถูกเรียกเงินคืน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีเพียงบางส่วนมองว่ายังคงมีปัญหาในด้านนี้ อาจเป็นเพราะการรับรู้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความแตกต่างกัน**

6) **ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์** พบว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่นยังด้อยกว่าข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน และยังไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) **ที่เป็นเช่นนี้เพราะอาจมีข้อจำกัดในด้านฐานะการคลังของประเทศ และของท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลในด้านนี้สามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า (2550) ที่กล่าวว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีวัตถุประสงค์และหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อตอบแทนผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติตามผลงาน และเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานให้มีผลงานดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป**

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง

1) **ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย** พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต้องการให้แก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการสรรหาพนักงาน เทศบาลควรรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง และควรคัดกรองพนักงานก่อนการรับโอน (ย้าย) รวมไปถึงควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับพนักงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และสรรหาพนักงานให้ครบทุกตำแหน่งเพื่อลดปัญหาการโอน (ย้าย) ของพนักงาน **ที่เป็นเช่นนี้เพราะการสรรหาพนักงานเทศบาลของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) มีความล่าช้า** จึงส่งผลทำให้เทศบาลตำบลป่าซางขาดแคลนพนักงานในการปฏิบัติงาน

และจากปัญหาพนักงานเทศบาลได้ออน (ย้าย) บ่อยครั้ง หากเทศบาลตำบลป่าซางสร้างบรรยากาศในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ อาจลดปัญหาการโอน (ย้าย) ได้ในระดับหนึ่ง **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสนรินทร์ สุวรรณ, อนาวินทร์ ยายอ, วัชระ ชาวสังข์ และปิยะดา มณีนิล (2559)** ที่มีผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสาป ควรสร้างความผูกพันกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และพนักงานด้วยกัน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2) **ด้านการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น** พบว่า เทศบาลตำบลป่าซาง ควรดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการติดตามประเมินผลหลังจากการอบรม ประกอบกับให้ความสำคัญในการสอนงานพนักงานที่บรรจุใหม่ รวมไปถึงควรให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และจากปัญหาในการอบรมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาจปรับเปลี่ยนเป็นการอบรมผ่านทางระบบออนไลน์แทน และควรเลือกเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ กับหน่วยงานที่มีชื่อเสียงในด้านการจัดอบรม **ที่เป็นเช่นนี้เพราะการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น จะทำให้พนักงานมีความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น** ส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา เหลนปก (2560)** ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน **นอกจากนั้นผลการศึกษาดังกล่าว ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสนรินทร์ สุวรรณ, อนาวินทร์ ยายอ, วัชระ ชาวสังข์ และปิยะดา มณีนิล (2559)** ที่มีผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสาป ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาเพิ่มทักษะตามความสามารถ โดยให้ทุนการศึกษา ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และ **สอดคล้องกับรายงานการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2560)** ที่ได้มีข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นว่า หลักสูตรการอบรม สัมมนาต่างๆ ควรจะเข้มข้น ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา

3) **ด้านการวางแผนอัตรากำลัง** พบว่า ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลป่าซาง ควรให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ปริมาณงาน และควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามภารกิจที่จำเป็นในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้ได้จำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการปรับแก้ไขขั้นตอนการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความรวดเร็วมากขึ้น รวมไปถึงควรพิจารณาปรับแก้ระเบียบเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร **ที่เป็นเช่นนี้เพราะหากเทศบาลตำบลป่าซาง สามารถกำหนดอัตรากำลังได้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานของ** เทศบาลตำบลป่าซาง จะทำให้มีจำนวนพนักงานเพียงพอต่อปริมาณงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลป่าซางบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร บรรเทา (2558)** ที่มีข้อเสนอแนะว่า ด้านการวางแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้ **นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับรายงานการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2560)** ที่ได้มีข้อเสนอเชิงนโยบายในประเด็นการวางแผนอัตรากำลังว่า สำหรับในกรณีจำเป็นเพื่อให้มีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงานและการ

ให้บริการสาธารณะจนอาจทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด เห็นควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 ได้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ถ.กำหนด

4) **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** พบว่า ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการนำผลการประเมินผลรอบทิศทางแบบ 360 องศา มาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความยุติธรรมในการประเมินผลปฏิบัติงาน **ที่เป็นเช่นนี้เพราะ** การประเมินผลรอบทิศทางแบบ 360 องศา จะทำให้รับรู้ข้อมูลได้หลากหลายมุมมอง หลากหลายระดับ และยังช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน **ซึ่งสอดคล้องกับ** รายงานการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2560) ที่ได้มีข้อเสนอแนะในประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ควรให้ภาคประชาชนในพื้นที่/องค์กรอิสระเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ** งานวิจัยของ **บังอร บรรเทา (2558)** ที่มีข้อเสนอแนะว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นควรมีการประเมินจากหลายฝ่าย รอบด้าน ไม่เลือกปฏิบัติ

5) **ด้านวินัยและการร้องทุกข์** พบว่า ในด้านวินัยและการร้องทุกข์ เทศบาลตำบลป่าซางควรส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดการร้องเรียน ประกอบกับควรให้การยกย่องพนักงานผู้ที่มีความประพฤติดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ **ที่เป็นเช่นนี้เพราะ** การส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปฏิบัติจะช่วยลดความผิดพลาดอันเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการร้องเรียน และการพัฒนาในหลักสูตรที่ตรงตามลักษณะการปฏิบัติงานอาจแก้ไขปัญหาในด้านนี้ได้ **ซึ่งสอดคล้องกับ** รายงานการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2560) ที่ได้มีข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นว่า แต่ละหลักสูตรควรเน้นให้ความรู้จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ แก่บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันการทำผิดกฎหมาย ป้องกันการถูกเรียกเงินคืน

6) **ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์** พบว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการแก้ไขระเบียบในการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ให้เท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น และคุ้มค่างับความเสี่ยงในช่วงที่สถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน **ที่เป็นเช่นนี้เพราะ** เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติเพื่อองค์กร **ซึ่งสอดคล้องกับ** แนวคิดของ **วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า (2550)** ที่กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีวัตถุประสงค์และหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อตอบแทนผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติตามผลงาน และเพื่อจูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานให้มีผลงานดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น **นอกจากนั้นผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับ** รายงานการติดตามประเมินผล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2560) ที่ได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในประเด็นเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ว่า ให้พิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ โดยคำนึงถึงความยากง่ายและซับซ้อนของงานที่ได้รับ ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าตอบแทนในภาคเอกชน สถานะการคลังของประเทศและของท้องถิ่น ความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการระดับต่างๆ ในประเทศเดียวกันและต่างประเภทกัน และปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เทศบาลตำบลป่าซาง กำหนดแนวทางที่เน้นการเพิ่มความสำคัญการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาล โดยการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน รวมไปถึงการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานของเทศบาล เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2) เทศบาลตำบลป่าซาง กำหนดแนวทางที่เน้นการเพิ่มความสำคัญการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยวางแผนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาครบทุกตำแหน่ง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมของระดับอำเภอ และระดับจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาและช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่อย่างดี ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนทุกท่าน ในการอำนวยความสะดวกด้านเอกสาร และด้านอื่นๆ รวมไปถึงขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การปรึกษา การแนะนำต่างๆ ด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าซาง ปลัดเทศบาลตำบลป่าซาง และเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่านาน

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2562). **รายงานประจำปี 2562**. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- คณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.(2560). **รายงานการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560**. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- เทศบาลตำบลป่าซาง. (1 ตุลาคม 2562). **ประกาศเทศบาลตำบลป่าซาง เรื่อง การแบ่งงาน และการมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลป่าซาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563**.
- เทศบาลตำบลป่าซาง. (25 กันยายน 2563). **ชร 54901/-**. รายงานการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2563.
- เทศบาลตำบลป่าซาง. (1 ตุลาคม 2563). **ประกาศเทศบาลตำบลป่าซาง เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566) ของเทศบาลตำบลป่าซาง**.
- ชนกฤต ทาบุรี. (2554). **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวงอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นัสนรินทร์ สุวรรณ, อนาวินทร์ ยายอ, วิชระ ชาวสังข์ และปิยะดา มณีนิล. (2559). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสาป อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. การประชุมวิชาการเสนอผลการวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1, 1251-1260**.
- บังอร บรรเทา. (2559). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(1), 287-288**.
- วนิดา เหลนปก. (2560). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์)**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2547). **การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ:บริษัทธรรมดาเพลส จำกัด.
- วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น. (2550). **ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ : ส เจริญ การพิมพ์.
- ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์ (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), 850-851**.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. (7 พฤศจิกายน 2556) มท 0809.5/ว78. **ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2556**.



อชิรญา สิรินันท์ธนกุล และธัญญรัตน์ พุฒิพงษ์ชัยชาญ (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (PROCEEDINGS) การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ.2561, 959-969.

อลงกต แพนสนิท. (2557). การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ รป.ด., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ ฯ.

ประสิทธิผลการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

The effectiveness Petition Management of Damrongtham District Justice Provision Center, Phan District, Chiangrai Province

พัฒน์พงษ์ นาคะพงษ์^{1*} และรัศมีศรี เกียรติบุตร²

Pattanapong Nakapong^{1*} and Raksi kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงรายรวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของศูนย์ดำรงธรรมเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย และประชาชนผู้ที่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์กับศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน 4 ด้าน ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย มีการสนับสนุนของนโยบาย ไม่มีความซับซ้อนในการบริหารงานแต่ยังขาดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อีก 2 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การจัดสรรทรัพยากร 2) ประสิทธิผลการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร ระบบปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ แต่ยังมีปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัด อีก 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร บุคลากร ค่าใช้จ่ายรวม และ 3) ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ มีการสร้างสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดกลยุทธ์และค่าใช้จ่ายรวมขององค์กร และมีการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์, ศูนย์ดำรงธรรม

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : P.Tua241@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the effectiveness petition management of Damrongtham Justice Provision Center, Phan District, Chiangrai Province 2) study the problems, obstacles and limitations of the Damrongtham Center 3) suggest the guidelines for development and upgrading the quality of the Damrongtham Center. This study was a qualitative research collected by interviewing 18 informants, including the workers, officers who involved with the Damrongtham Center in Phan district of Chiang Rai province, and the public who complaints and grievances with the this center. The results found that 1) Factors that petition management of Damrongtham Center in Phan district had influenced the success of policy implementation in 4 areas namely, policy source, policy clarity, policy support, and uncomplicated of management. However, these factors still lack of influencing the success of policy implementation in the other 2 areas namely, worker incentives, and resource allocation; 2) the Damrongtham Center in Phan district was effectiveness in managing the complaints and grievances in 4 areas namely, organizational structure, operating system, knowledge skill, and management style. However, there were still some problems, obstacles and limitations in 3 areas namely, organizational strategy, personnel, and shared values; 3) this study suggested that the sufficient resources should be allocated. The workers should be encouraged by incentives. The strategy and shared values of the organization should be established. In addition, the operating system should be developed.

Keywords: Effectiveness, Petition Management, Damrongtham Center

บทนำ

ปัญหาความเดือดร้อนทุกข์ยากของพี่น้องประชาชน ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาความยากจน ไม่มีที่อยู่อาศัย ไม่มีที่ดินทำกิน ว่างงาน มีหนี้สิน ไม่ได้รับความเป็นธรรม ขาดการสงเคราะห์ดูแล ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหายาเสพติด ปัญหาภัยพิบัติต่างๆ การเข้าไม่ถึงบริการของรัฐ ล้วนเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในของประเทศทั้งสิ้น ในอดีตหน่วยงานที่ทำหน้าที่ บำบัด ดูแล แก้ปัญหาเหล่านี้ให้แก่ประชาชนมีชื่อเรียกว่า “ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารกระทรวงมหาดไทย” เนื่องจากกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน การไม่ได้รับความเป็นธรรม การถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกระทรวงมหาดไทยได้ปรับปรุง “ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารกระทรวงมหาดไทย” เป็น “ศูนย์ดำรงธรรมกระทรวงมหาดไทย” เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2537 (ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย, 2559)

ต่อมาได้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และการเมืองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คน เกิดการแข่งขัน การเอารัดเอาเปรียบมากยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ประสบปัญหาและไม่ได้รับความเป็นธรรม และมีการร้องเรียนร้องทุกข์เพิ่มมากขึ้น ทำให้การบริการประชาชนในระดับกระทรวงเพียงแห่งเดียวไม่สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงได้มีประกาศการจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมขึ้นในระดับภูมิภาค ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 96/2557 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2557 (ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 96/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรม, 2557) โดยให้ทุกจังหวัดจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมขึ้นในจังหวัดเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานระดับจังหวัด และให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเสมอภาค มีคุณภาพ รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้ประชาชนได้รับความพอใจ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดจะทำหน้าที่ในการรับเรื่อง

ร้องเรียนร้องทุกข์ ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ให้คำปรึกษา รับเรื่องปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะของประชาชน ทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการร่วม ดำเนินงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลตามที่ได้มอบหมาย กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่กำกับดูแลและอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมและการบริหารงานของจังหวัดดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินการจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมอำเภอขึ้นทุกอำเภอ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมระดับอำเภอ และกำหนดให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่มีสาเหตุมาจากการร้องเรียนร้องทุกข์

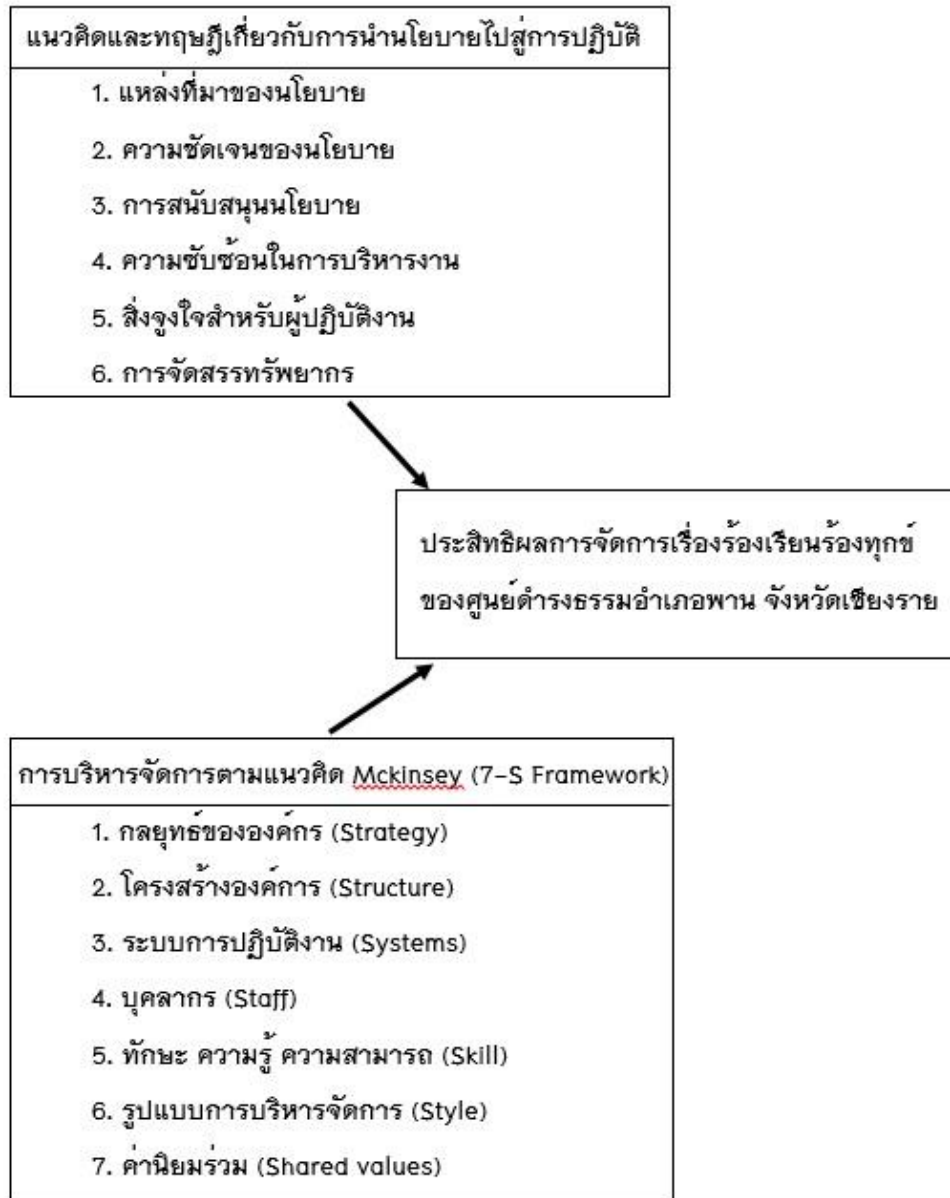
ปัจจุบันศูนย์ดำรงธรรม จึงแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ศูนย์ดำรงธรรมกระทรวงมหาดไทย และศูนย์ดำรงธรรมในส่วนภูมิภาค (ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอนับเป็นหน่วยบริการประชาชนที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2564 ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ได้รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ จำนวน 71 เรื่อง (ข้อมูลจากระบบรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2564) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สามารถดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนชาวอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จนเป็นที่ยุติเรื่องได้ทั้งหมดทุกเรื่อง ผู้วิจัยมีความสนใจต้องการศึกษาประสิทธิผลในการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชนของศูนย์ดำรงธรรมในอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย รวมถึงต้องการทราบปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของศูนย์ดำรงธรรม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์จากปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของศูนย์ดำรงธรรม

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ของสมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555) และแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวคิด McKinsey (7-S Framework) (จิรวัดณ์ อัครบรรณและรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, 2552) ประเด็นในการวิเคราะห์สภาพภายในองค์การมาปรับใช้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ซึ่งมีวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 คน ประกอบด้วย นายอำเภอ 1 คน ปลัดอำเภอ 2 คน เจ้าหน้าที่ปกครอง 1 คน และลูกจ้าง 4 คน เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน 19 คน และประชาชนที่มาร้องเรียนร้องทุกข์กับศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2564 (ข้อมูลจากระบบรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2564) จำนวน 71 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 98 คน โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากประชากรทั้งหมดเนื่องจากมีจำนวนไม่มาก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 18 คนคัดเลือกจากข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพานและข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ให้บรรลุผล ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน 1 คน ตัวแทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 5 คน รวม 13 คนและประชาชนผู้ที่มีาร้องเรียนร้องทุกข์กับศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน 5 คนตามการจำแนกลักษณะเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ทั้ง 6 ประเภท ได้แก่ แจ้งเบาะแส, กล่าวโทษเจ้าหน้าที่รัฐ, ขอความช่วยเหลือ, ปัญหาที่ดิน, ปัญหาหนี้สิน และความเดือดร้อนทั่วไปและอื่น ๆ ประเภทละ 1 คน ยกเว้นประเภท แจ้งเบาะแส เนื่องจากเป็นเรื่องลับ และประชาชนผู้ร้องขอปกปิดชื่อ จึงไม่สามารถเปิดเผยชื่อ และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เพื่อนำมาปรับปรุงและปรับใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษากฎหมาย หนังสือ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี นโยบาย รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องทาง Internet จาก website ต่าง ๆ และศึกษากระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ให้ผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์ตอบคำถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นสำคัญ ๆ แล้วนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นที่ต้องการหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์และสร้างข้อสรุปในแต่ละประเด็นจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) และการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

เนื่องด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้เป็นข้อมูลที่เน้นการใช้อัตวิสัย (Subjectivity) ผู้ศึกษาวิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อยืนยันความถูกต้อง เทียงตรง และความเชื่อถือได้ของข้อมูล ได้แก่ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Method Triangulation)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า **ประสิทธิผลการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของสมมติดำรงธัญวงศ์ (2555) ได้แก่**

แหล่งที่มาของนโยบาย นโยบายการจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรม มีแหล่งที่มาของนโยบายที่ความถูกต้อง ชอบธรรม และสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 96/2557 ได้ออกประกาศจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรม เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2557 และมีการจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมอำเภอขึ้นทุกอำเภอ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2557

ความชัดเจนของนโยบาย ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอมีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน คือ เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุข โดยศูนย์ดำรงธรรมอำเภอมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างเสมอภาค มีคุณภาพ รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ โดยมีหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ให้คำปรึกษา รับเรื่องปัญหาความเดือดร้อนและข้อเสนอนะของประชาชน ทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการร่วมและดำเนินงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ได้มอบหมาย

การสนับสนุนนโยบาย มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2557 กำหนดให้ทุกกระทรวงสั่งการให้ส่วนราชการในสังกัด ทั้งราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดและรัฐวิสาหกิจในสังกัด ให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ โดยศูนย์ดำรงธรรมอำเภอได้รับการสนับสนุนนโยบายจากกรมการปกครองและกระทรวงมหาดไทยมาโดยตลอด และได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่นและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนอย่างดียิ่ง

ความซับซ้อนในการบริหารงาน การบริหารงานของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน มีการบริหารงานภายใน โดยมีบุคลากรประจำศูนย์ตามโครงสร้างสำนักงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน เพียง 4 คน ได้แก่ นายอำเภอพาน เป็นหัวหน้าศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง เป็นหัวหน้าสำนักงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ มีผู้ช่วยเหลือ ได้แก่ ปลัดอำเภอ และเจ้าหน้าที่ปกครอง ไม่มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยบริหารงานภายในศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จึงไม่มีความซับซ้อนในการบริหารงาน ซึ่งหน่วยงานภายนอกตามโครงสร้างศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพานนั้น เป็นเพียงคณะทำงานที่จะประสานเข้ามาช่วยดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเท่านั้น

สิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพียงแค่ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบราชการเท่านั้น ยังขาดการสร้างขวัญกำลังใจด้านอื่นๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษตามภาระงาน โอกาสก้าวหน้าในการเป็นกลุ่มงาน การอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

การจัดสรรทรัพยากร ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานจากกรมการปกครอง เพียงปีละ 7,500 บาท ในการบริหารงานของศูนย์ดำรงธรรม ต้องใช้งบประมาณจากงบประมาณของที่ทำการปกครองอำเภอพาน ซึ่งได้รับจัดสรรน้อยแต่ต้องใช้บริหารงานทุกส่วนงานในที่ทำกรปกครองอำเภอพาน และในส่วนของบุคลากร มีบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน เพียง 2 คน คือ ปลัดปลัดอำเภอ และเจ้าหน้าที่ปกครอง และไม่มีการจัดสรรบุคลากรประจำศูนย์ดำรงธรรมเป็นการเฉพาะ บุคลากรดังกล่าวต้องไปปฏิบัติงานในหน้าที่งานอื่นอีก อีกทั้งศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน เป็นหน่วยงานที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านกฎหมายเป็นอย่างมาก แต่ขาดตำแหน่ง นิติกรประจำศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ทำให้ทรัพยากรที่ได้รับจัดสรรไม่เอื้อต่อการบริการประชาชนได้เท่าที่ควร เมื่อเทียบกับจำนวน ตำบล 15 ตำบล หมู่บ้าน 236 หมู่บ้าน ของอำเภอพาน

ประสิทธิผลการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ตามการบริหารจัดการตามแนวคิด Mckinsey (7-S Framework) (จิรวัดณ์ อัครบวรและรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, 2552) ได้แก่

กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน ยึดถือและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของกระทรวงมหาดไทยและกรมการปกครอง คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข เพื่อการแก้ไขปัญหาให้พี่น้องประชาชนในพื้นที่ มุ่งเป้าหมายให้ประชาชนทุกชั้นน้อยลง สุขมากขึ้น โดยการบริหารงานของนายอำเภอพาน และปฏิบัติงานโดยปลัดอำเภอ พนักงาน กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน โดยการบูรณาการร่วมกันกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในพื้นที่

โครงสร้างองค์กร (Structure) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน ได้จัดโครงสร้างไว้อย่างครอบคลุมและไม่ซับซ้อน โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ โครงสร้างศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน และโครงสร้างสำนักงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน โดยโครงสร้างศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน มีการกำหนดให้มีบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เข้ามาเป็นคณะทำงานด้านต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน คณะทำงานแก้ไขปัญหา ด้านเศรษฐกิจ ที่ดิน และการบริหารจัดการน้ำ, ด้านสังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม, ด้านความมั่นคง สาธารณภัย ยาเสพติด ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ, ด้านอื่นๆ ชุดปฏิบัติการประจำตำบล (ชปต.) และชุดปฏิบัติการเคลื่อนที่เร็ว โครงสร้างสำนักงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน มีการกำหนดเฉพาะบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย นายอำเภอพาน ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง ปลัดอำเภอ และเจ้าหน้าที่ปกครอง

ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน มีระบบปฏิบัติงานในรูปแบบระบบราชการ โดยกำหนดให้มีระบบปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ การจำแนกแยกแยะประเภทเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ กระบวนการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์แต่ละประเภท ไว้อย่างเป็นระบบ และมีการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ตามรูปแบบที่กำหนดไว้

บุคลากร (Staff) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานประจำศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน มีเพียง 2 คน คือปลัดอำเภอและเจ้าหน้าที่ปกครอง โดยบุคลากรดังกล่าวมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติงานฝ่ายอื่นในที่ทำกรปกครองอำเภอพานอีก ไม่ได้ประจำอยู่ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพานแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบริการประชาชน ตลอดจนจนถึงการลงพื้นที่จัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ให้กับประชาชนในพื้นที่

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) เนื่องจากการปฏิบัติงานของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน ต้องมีการใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ต่างๆ จึงได้มอบหมายให้ปลัดอำเภอและเจ้าหน้าที่ปกครองที่สำเร็จการศึกษาทางด้านนิติศาสตร์มาปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จึงสามารถจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การไกล่เกลี่ยหนี้สิน การไกล่เกลี่ยแบ่งที่ดิน การพิจารณาส่งต่อหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ เป็นต้น รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาปัญหาต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้อง ไม่ขัดต่อกฎหมาย นอกจากทักษะความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายแล้ว ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพานยังต้องมีบุคลากรที่มีทักษะทางการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน รวมทั้งความรู้ด้านอื่นๆ เช่น ด้านการรังวัดที่ดิน ด้านการเงินการบัญชี เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชน

รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ภายใต้การอำนวยการของนายอำเภอพาน ได้ดำเนินการตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และมติคณะรัฐมนตรี จึงจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน โดยมีรูปแบบการบริหาร

จัดการแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ศูนย์บริการร่วมและศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งประชาชนสามารถมาติดต่อขอ
ราชการได้ทุกอย่าง ของทุกกระทรวง กรม และหน่วยงานรัฐอื่นๆ

ค่านิยมร่วม (Shared values) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน ยังไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร มีเพียง
การทำงานตามวิสัยทัศน์ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” เท่านั้น

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของ
ศูนย์ดำรงธรรม พบว่า **ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและยกระดับของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัด
เชียงราย** มีดังนี้

การจัดสรรทรัพยากร ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ โดยเฉพาะตำแหน่ง
ปลัดอำเภอที่ต้องได้รับผิดชอบงานของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอควรสำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตร์ และควรมีบุคลากร
ตำแหน่ง นิติกรประจำศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และกรมการปกครอง ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้แก่ศูนย์ดำรง
ธรรมอำเภอพานเพิ่มมากขึ้น ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและขนาดพื้นที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการแก้ไข
ปัญหาและเพื่อให้เกิดการตอบสนองการให้บริการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม สามารถสอบเลื่อนระดับสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงานศูนย์ดำรงธรรมได้
ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ เป็นต้น และควรมีการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประจำศูนย์
ดำรงธรรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนทักษะทั้งศาสตร์ความรู้และศิลป์ในการ
ปฏิบัติงาน อยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง

กลยุทธ์และค่านิยมร่วมขององค์กร กรมการปกครอง ควรกำหนดกลยุทธ์และค่านิยมร่วม ของศูนย์
ดำรงธรรมทุกอำเภอให้เป็นแนวทางเดียวกัน และเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้น เพื่อเป้าหมายและกรอบใน
การดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมทั่วประเทศ ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ประชาชนและสังคมที่เป็นสุข

ระบบปฏิบัติงาน ควรออกกฎหมายรองรับการใช้อำนาจและคุ้มครองการปฏิบัติงานของศูนย์ดำรงธรรม
อย่างเป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การออกหนังสือเชิญคู่กรณีพิพาทมาไกล่เกลี่ยประนอมข้อ
พิพาทให้มีสภาพบังคับมากยิ่งขึ้นควรมีการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านระบบออนไลน์ ให้สามารถ
ใช้งานได้เป็นอย่างดี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และทันต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และควรมีระบบผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายเข้าร่วมปฏิบัติงาน เช่น
ทนายความอาสาประจำศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ โดยการประสานความร่วมมือกับสหภาพทนายความในพระราชูปถัมภ์
เพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายสามารถให้คำแนะนำกับประชาชนได้โดยตรง ดังเช่น ทนายความอาสา
ประจำศาล ทนายความอาสาประจำสถานีตำรวจ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า นโยบายศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน มีกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นไปตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติของสมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2555) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) แหล่งที่มาของนโยบายมาจากประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติและมติคณะรัฐมนตรีอันถูกต้อง ชอบธรรม และสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมในปัจจุบัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความชัดเจนของนโยบาย นโยบายศูนย์ดำรงธรรมอำเภอมีความมุ่งหมายที่เป็นทางการ มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และมาตรการเพื่อส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีการสนับสนุนของนโยบายจากทางรัฐบาลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภาคเอกชนในพื้นที่ 4) ไม่มีความซับซ้อนในการบริหารงาน ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอมีความเป็นเอกภาพและไม่มีความซับซ้อนในการบริหารงาน ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่นโยบายศูนย์ดำรงธรรมอำเภอยังขาดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติของสมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2555) อีก 2 ด้าน ได้แก่ 1) ใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานยังไม่ได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร และ 2) การจัดสรรทรัพยากร ยังคงขาดงบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานของศูนย์ดำรงธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของเพชร ประชุมแดง (2561) การศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ดำรงธรรมมีจำนวนน้อยแต่ต้องติดตามเรื่องร้องเรียนจำนวนมากทำให้การติดตามล่าช้า ปัญหาอุปสรรคในขั้นตอนการยุติเรื่องร้องเรียนผู้วิจัยค้นพบว่ามีปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นหลายประการ ผลการศึกษาของศุภกิต เสนนอก (2558) การศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องราวจ้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ กรณีศึกษาอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดและไม่มีความเป็นอิสระ รวมทั้งวัสดุและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ และผลการศึกษาของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2557) การศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมมิติใหม่ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และประชาชนผู้รับบริการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า จากการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ 1) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอส่วนใหญ่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์ดำรงธรรม มิได้อาสาปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง เนื่องจากลักษณะงานของศูนย์ดำรงธรรมต้องเผชิญกับปัญหาของผู้ร้องเรียนร้องทุกข์ที่มีความรู้ ประสบการณ์ อุปนิสัย และสถานะทางสังคมที่แตกต่างกันเป็นจำนวนมากโดยมีอาจเลือกปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวมีความรู้สึกเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนผู้ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ดำรงธรรม จึงเกิดความเครียดและความกดดันอยู่ตลอดเวลา กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาได้สะท้อนปัญหาที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2) งบประมาณและทรัพยากร กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาได้สะท้อนถึงปัญหาด้านงบประมาณและทรัพยากร ดังนี้ ศูนย์ดำรงธรรมไม่มีงบประมาณเป็นของตนเอง และ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในพื้นที่ ตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นหากจะทำให้การจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรและสร้างสิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้เป็นพื้นที่ที่พึงเมื่อเกิดปัญหาและมีเรื่องเดือดร้อน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพานมีสภาพภายในองค์การอันสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการ McKinsey (7-S

Framework) (จิรวัดณ์ อัครบวรและรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, 2552) ด้วยอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างขององค์การ 2) ระบบปฏิบัติงาน 3) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ 4) รูปแบบการบริหารจัดการ และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพานมีสภาพภายในองค์การไม่เป็นไปตามแนวคิดการบริหารจัดการ McKinsey (7-S Framework) อีก 3 ด้าน ได้แก่ 1) กลยุทธ์ขององค์กร 2) บุคลากร 3) ค่านิยมร่วม สอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2557) การศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมมิติใหม่ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และประชาชนผู้รับบริการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า จากการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากร ได้แก่ 1) ขาดแคลนบุคลากร 2) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านกฎหมาย และ 3) บุคลากรขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นหากจะทำให้การจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์และค่านิยมร่วมของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย และเสนอกรมการปกครองพิจารณาสนับสนุนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพิ่มเติมในด้านกฎหมายหรือตำแหน่งนิติกร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กระทรวงมหาดไทยและกรมการปกครอง ควรดำเนินการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของศูนย์ดำรงธรรม ได้แก่ 1) การจัดสรรทรัพยากร ควรเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรและควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 2) ควรมีการสร้างสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน 3) ควรกำหนดกลยุทธ์และค่านิยมร่วมของศูนย์ดำรงธรรม และ 4) ระบบปฏิบัติงาน ควรออกกฎหมายที่ให้อำนาจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมระดับอำเภอในพื้นที่อำเภออื่น หรือระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือระดับหมู่บ้าน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชศรี เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย รวมทั้งต้องขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุก ๆ ท่านที่ได้สละเวลามาให้ข้อมูล ตลอดจน ขอขอบคุณที่ ๆ น้อย ๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ปี 2563 ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำปรึกษาสุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจและแรงสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- จิรวัดณ์ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์. (2552). **แผนที่ยุทธศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 3)ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2540). **คู่มือการร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์และคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ภูมิภาค**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ณัฐฐา วินิจฉัยภาค. (2554). **นโยบายสาธารณะ : แนวทางในการศึกษาแบบสหวิทยาการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ตุลา.
- ที่ทำการปกครองอำเภอพาน. (2564). **แผนพัฒนาอำเภอพาน 5 ปี พ.ศ.2561-2565 ฉบับ ทบทวน พ.ศ.2564**. เชียงราย: ที่ทำการปกครองอำเภอพาน
- ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 96/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรม. (23 กรกฎาคม 2557).

ราชกิจจานุเบกษา. 131(พิเศษ138 ง). หน้า 8.

พชร ประชุมแดง. (2561). การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระ ร.ม.,มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2564, จาก : <http://www.royin.go.th/dictionary/index.php>

ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย. (2559). คู่มือการดำเนินการแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์/ร้องเรียน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

ศุภกิต เสนนอก. (2558). การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอกรณีศึกษาอำเภอหนองเสือจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2557). รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผล การดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมมิติใหม่ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และประชาชนผู้รับบริการ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

สมบัติ อารังชญวงศ์. (2555). นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบล เกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

Network governance in waste management: a case study of Koh Kha municipality, Koh Kha district, Lampang province

วณิชดา ไชยศิริ^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Wanichada Chaisiri^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง (พื้นที่ศึกษา) ดำเนินการศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน จากผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นการเลือกแบบบอลลหิมะ จำนวน 4 คน จากเครือข่ายหรือส่วนสนับสนุนการจัดการขยะของพื้นที่ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และนำมาสรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของพื้นที่ศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของการบริหารงานแบบเครือข่าย ด้านบทบาทของเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน และด้านการประสานงานกับหน่วยงาน/ความสัมพันธ์ สำหรับปัญหาและอุปสรรคสามารถสรุปได้เป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน 2. การประสานงานมีความล่าช้า 3. การบูรณาการระหว่างองค์กรยังไม่เพียงพอ 4. ปัญหาประชากรแฝง และ 5. ผลกระทบจากนโยบายภายนอก และสำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ หน่วยงานที่เป็นผู้บริหารเครือข่ายควรมีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์, การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย, การจัดการขยะ

¹ นิสิต คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author :

Abstract

This study aimed to study the network governance achievement in waste management and the problems and obstacles to network government management in community waste management in Ko Kha Subdistrict Municipality, Ko Kha District, Lampang Province (Study Area). The study was conducted by qualitative research. Key informants were 20 people who were divided into 2 parts: Part 1 was a specific selection of 16 people from among the stakeholders in the study area. Part 2 was a Snowballing selection of 4 people. Data collection through a semi-structured interview tool. The data was analyzed using descriptive analysis before the results were summarized.

The study's findings indicate that network governance achievement has an impact on the study area's waste management performance. It can be divided into three categories that follow: network management's components, the network's function in cooperating and coordination with agencies/relationships. The problems and obstacles of community waste management network governance were subdivided into five dimensions: 1. Operations are not consistent. 2. There is a delay in coordination. 3. Integration of the organizations is insufficient. 4. The hidden population problem. 5. The impact of external policy. According to the recommendations, the network of network executives should collaborate with all network partners to ensure continuous and long-term operations.

Keywords: Achievement, Network governance, Waste management

บทนำ

ประเทศไทยมีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้จากรายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทยพบว่า ปริมาณขยะมูลฝอยในปี 2553 เกิดขึ้นประมาณ 24.11 ล้านตัน และเมื่อระยะเวลาผ่านไปประมาณ 10 ปี พบว่ามีปริมาณขยะมูลฝอยสูงขึ้น และเพิ่มขึ้นสูงสุดในปี 2562 คิดเป็นจำนวน 28.71 ล้านตัน (กรมควบคุมมลพิษ (2563) ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากขยะทั่วไปจากการอุปโภค บริโภคและกิจกรรมทั้งหลายของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น บ้านเรือน ชุมชน ตลาด ร้านค้า และโรงงาน เนื่องจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะจำนวนประชากรแฝงจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย การขยายตัวของเมือง การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนเมืองในหลายพื้นที่ พฤติกรรมการบริโภคของประชาชนที่นิยมความสะดวกสบายมากขึ้น โดยเฉพาะการส่งสินค้าจากบริการสั่งซื้อออนไลน์และบริการสั่งอาหาร และการเติบโตของการท่องเที่ยว ทั้งนี้ ปริมาณขยะมูลฝอยในปี 2563 ลดลงเหลือเป็น 25.37 ล้านตัน อันเป็นผลเนื่องจากปัญหาขยะล้นจึงได้มีการรณรงค์ให้มีการลดขยะในทุกครัวเรือน และนำขยะไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆมากขึ้น อย่างไรก็ตาม กรมควบคุมมลพิษ (2563) รายงานว่า ในช่วงปี 2556-2563 มีแนวโน้มด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยที่ดีขึ้น เป็นผลเนื่องจากขยะมูลฝอยถูกนำมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นขยะรีไซเคิลและทำปุ๋ยอินทรีย์ โดยในปีในปี 2562 และ 2563 ขยะมูลฝอยที่ถูกนำมาใช้ประโยชน์คิดเป็น 43.6% และ 33% ตามลำดับ

จังหวัดลำปางมีปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนที่เกิดขึ้นในปี 2561 เฉลี่ย 0.16 ล้านตันต่อปี และมีปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนเพิ่มขึ้นในปี 2562 เฉลี่ย 0.29 ล้านตันต่อปี ในจำนวนดังกล่าวมีปริมาณขยะมูลฝอยที่ถูกกำจัดถูกต้อง 0.07 และ 0.10 ล้านตันต่อปี ในปี 2561 และ 2562 ตามลำดับ และมีปริมาณขยะมูลฝอยที่ถูกกำจัดไม่ถูกต้องประมาณ

0.05 และ 0.04 ล้านตันต่อปี ในปี 2561 และ 2562 ตามลำดับ (กรมควบคุมมลพิษ, 2563) ส่งผลให้จังหวัดลำปางถูกจัดลำดับจังหวัดที่มีปัญหาขยะมูลฝอยตกค้างในสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ดำเนินการไม่ถูกต้องเป็นลำดับที่ 48 จาก 77 จังหวัดของประเทศไทย (กรมควบคุมมลพิษ, 2561) โดยเทศบาลตำบลเกาะคาตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของ 3 ตำบล คือตำบลศาลา ตำบลท่าผา และตำบลเกาะคา มีพื้นที่รวม 4.78 ตารางกิโลเมตร ลักษณะชุมชนเป็นชุมชนเมืองที่มีการขยายตัวทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่กำจัดขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพ ต้องนำขยะมูลฝอยจากครัวเรือนไปทิ้งที่บ่อขยะซึ่งอยู่ไม่ไกลจากชุมชน ทำให้เกิดกลิ่นเหม็นรบกวน และก่อให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและคุณภาพสิ่งแวดล้อม (เทศบาลตำบลเกาะคา, 2562) จึงได้ใช้แนวทางในการแก้ไขปัญหาขยะของชุมชนโดยใช้หลักการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริงและจัดการขยะได้อย่างต่อเนื่องครบวงจร โดยมีเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายต่างๆ เข้าร่วม ซึ่งได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมพหุภาคีในการพัฒนาชุมชนนอกระบบอย่างยั่งยืนภายใต้แผนปฏิบัติการ 21 ระดับท้องถิ่น (Local Agenda 21) มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 และได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่และจากเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จนได้รับคัดเลือกเป็นชุมชนต้นแบบด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของจังหวัดลำปาง และได้รับการรับรองจากสำนักงานการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ให้เป็นชุมชนต้นแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะ เมื่อปี 2561 (เทศบาลตำบลเกาะคา, 2562) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะ ของเทศบาลตำบลเกาะคา ที่บริหารจัดการปัญหาขยะและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน เพื่อทราบนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการแบบเครือข่าย ตลอดจนจนสภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการบริหารจัดการดังกล่าว เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการในการดำเนินนโยบายของภาครัฐแบบเครือข่ายในการลดและควบคุมปริมาณขยะที่แหล่งกำเนิดและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย พร้อมขยายผลไปยังชุมชนอื่นในตำบลใกล้เคียง ในพื้นที่อำเภอเกาะคา ตลอดจนทั้งเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆได้นำไปปรับใช้ในการจัดการขยะให้สัมฤทธิ์ผลและมีความยั่งยืนต่อไป

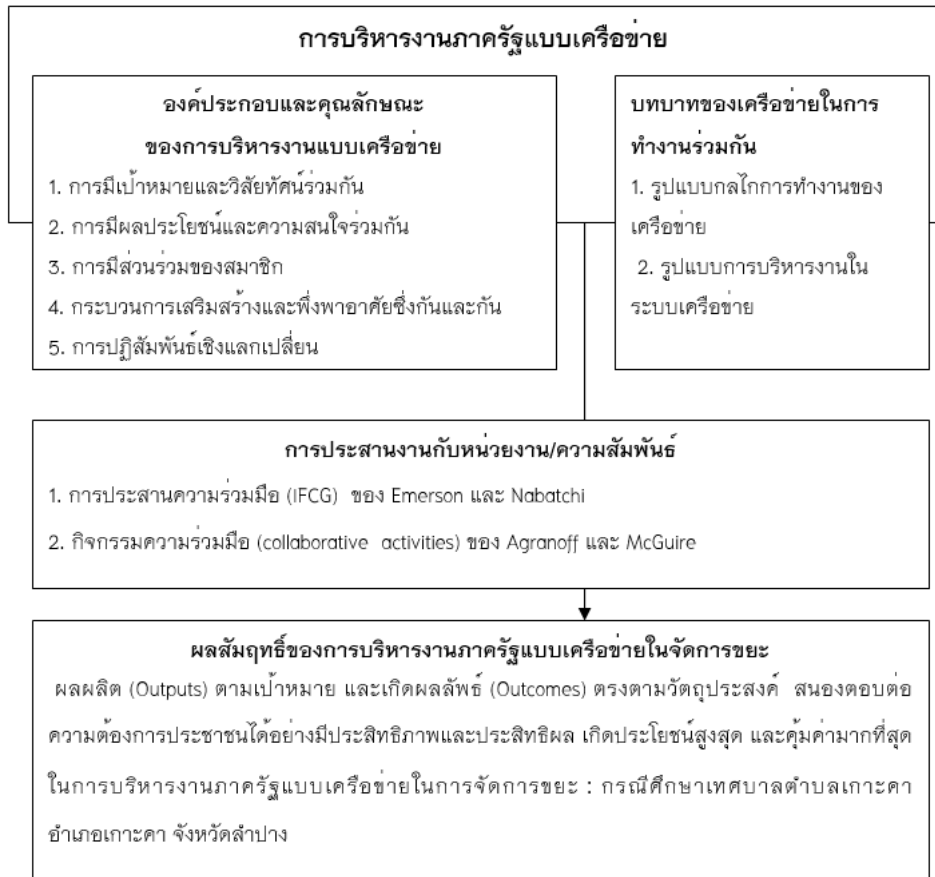
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย ในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลต่อการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของชุมชน ของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนจนเอกสารและการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางและเป็นแหล่งอ้างอิงในการศึกษา โดยได้กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานภาครัฐขององค์กรคือเทศบาลตำบลเกาะคากับความสัมพันธ์ต่อการจัดการขยะแบบเครือข่าย โดยใช้แนวคิดการบริหารงานแบบเครือข่าย ประกอบด้วยแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย แนวคิดการบริหารจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG) แนวคิดการประสานความร่วมมือ (IFCG) ของ Emerson and Nabatchi (2015) และแนวคิดกิจกรรมความร่วมมือ (collaborative activities) ของ Agranoff and McGuire (2003) เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์คือผลผลิต (Outputs) ตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์ สนองตอบต่อความต้องการของ

ประชาชน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเพื่อประโยชน์สาธารณะ จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 20 คน ได้รับการเลือกโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเกาะคา จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลเกาะคา จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรหรือภาคส่วนอื่นๆ ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการจัดการขยะของชุมชนในเทศบาลตำบลเกาะคา จำนวน 6 คน กลุ่มที่ 4 ผู้นำชุมชน จำนวน 7 คน จาก 7 ชุมชนๆ ละ 1 คน

และส่วนที่ 2 เป็นการเลือกแบบบอลหิมะ (Snowballing) จำนวน 4 คน จำนวน 1 กลุ่ม ได้แก่ บุคคลกลุ่มอื่นๆ หน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายหรือส่วนสนับสนุนการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา ซึ่งกลุ่มนี้จะได้มาจากการสอบถามจากการสัมภาษณ์กลุ่มแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview Form) ผู้วิจัยทำการออกแบบสัมภาษณ์ สร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ในการวิจัย เพื่อค้นหาข้อมูลที่จะทำให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลต่อการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของชุมชนของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนคือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะในพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกาะคา จากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย บนฐานแนวคิดการบริหารจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะ รวมทั้งระบุนายการข้อมูลที่ต้องการในแต่ละประเด็นข้อคำถามซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แบบ ได้แก่

1. การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อทราบถึงแนวคิดในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการนโยบาย การถ่ายทอดนโยบาย ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการปัญหาขยะในชุมชน และความเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการและดำเนินนโยบาย รูปแบบความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย

2. การเก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากเอกสารที่มีผู้รวบรวมหรือเรียบเรียงไว้แล้ว อันประกอบด้วยการศึกษาการจัดการขยะของชุมชนทั้ง 7 ชุมชน ในพื้นที่ตำบลเกาะคา เทศบาลตำบลเกาะคา ศึกษาถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ แผนนโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลเกาะคา ตำรา บทความทางวิชาการ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์และอธิบายถึงการบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย กรณี ของเทศบาลตำบลเกาะคา การบริหารจัดการขยะในชุมชน การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้วิธีการ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำมาเรียบเรียงแบบพรรณนา (Descriptive Analysis) กล่าวคือ นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นข้อมูลแบบปฐมภูมิ และข้อมูลจากเอกสารที่มีผู้รวบรวมหรือเรียบเรียงไว้แล้ว ซึ่งเป็นข้อมูลแบบทุติยภูมิมาทำการวิเคราะห์และแปลผล

ผลการศึกษา

ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาค้นพบประเด็นสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของการบริหารงานแบบเครือข่าย ผลการศึกษาพบว่า

1. การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 2. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน เทศบาลตำบลเกาะคา มีหลักการบริหารงานโดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เกาะคาเมือง น่าน้อย” มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเมืองเกาะคาเป็นเมืองที่น่าอยู่ น่าประทับใจ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ทำให้เห็นเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกเครือข่ายจึงได้มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และมีความสนใจในเรื่องเดียวกันเพื่อประโยชน์ของสมาชิกและส่วนรวม คือ การบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาขยะ ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามหลักวิชาการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการขยะในชุมชน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2565 ว่า “เมืองอยู่ดี คนมีสุข สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคประชาชน ที่เป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายพัฒนา อันมีกลไกหนึ่งที่เป็นกระบวนการแรกเริ่มนำพาไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา คือ การใช้ เวทีที่มีชื่อว่า “เวทีช่วงพญา” เพื่อเป็นเวทีที่จะรวบรวมความคิดเห็น เปรียบเสมือนเป็นลานแห่งปัญญาที่รวบรวมความคิดเห็นของคนในสังคม อันจะสร้างจิตสำนึกสาธารณะและสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการทำงานร่วมกัน เมื่อค้นพบประเด็นปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ ทุกคนจะร่วมกันสรุปต้นเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหา พร้อมจัดทำแผนชุมชนแล้วนำเสนอต่อเวทีประชาคมที่ได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมรับฟังและสรุปแนวทางแก้ไขปัญหาคือเป็นรูปธรรมก่อนนำแผนดังกล่าวไปปรับใช้ในชุมชน จะมีเครือข่ายในชุมชน มีกลุ่มนักวิจัยชุมชน และสภาองค์กรชุมชน เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการต่างๆ รวมทั้งการจัดการขยะในชุมชนร่วมกับเทศบาลตำบลเกาะคา” (เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุข เทศบาลตำบลเกาะคา, 2565)

3. การมีส่วนร่วมของสมาชิก เทศบาลตำบลเกาะคา ได้สร้างการมีส่วนร่วมโดยการสร้างการรับรู้ เรียนรู้ปัญหาาร่วมกันโดยมีการเปิดพื้นที่ทางความคิดผ่านเวทีช่วงพญา (ลานความคิด/ปัญญา) และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ประชาคม เพื่อหารูปแบบและทำข้อตกลงร่วมกันในทุกมิติ ร่วมกับภาคีเครือข่ายจากภาคส่วนต่างๆ โดยสมาชิกเครือข่ายจะมีส่วนร่วมตามบทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร และมีการบูรณาการความร่วมมือการทำงานในรูปแบบเครือข่ายโดยมีสมาชิก ทั้งภาครัฐ (ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน) ภาคเอกชน ภาคประชาชน องค์กรและภาคีเครือข่ายอื่นๆ

4. กระบวนการเสริมสร้างและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และ 5. การปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน เทศบาลตำบลเกาะคา มีกระบวนการแก้ไขปัญหาขยะ โดยประสานความร่วมมือหน่วยงานทุกภาค ร่วมกันสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับปราชญ์ชุมชนและเวทีภูมิปัญญาท้องถิ่น (ช่วงพญา) เปิดโอกาสและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้ประชาชนทุกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมทำ จนสร้างและพัฒนาพื้นที่ต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ การให้องค์ความรู้ มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง มีการปฏิสัมพันธ์กันในเชิง

แลกเปลี่ยนกันทั้งข้อมูลและองค์ความรู้ เกิดกระบวนการเสริมสร้างและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งในระดับพื้นที่ และ ระดับท้องถิ่นสู่ระดับประเทศ การสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และการยกย่องเชิดชูเกียรติแบบอย่างการดำเนินงานที่ดี

ด้านที่ 2 ด้านบทบาทของเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า

1.รูปแบบกลไกในการทำงานของเครือข่าย เทศบาลตำบลเกาะคา และหน่วยงานภาคีเครือข่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน มีรูปแบบกลไกในการทำงานของเครือข่าย ที่เอื้อให้การทำงานในลักษณะเครือข่ายประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยได้ประสานงานและความร่วมมือกันขับเคลื่อนกิจกรรมด้านการจัดการปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน มีการเชื่อมโยงกันระหว่างกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ และสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเครือข่าย อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการในการจัดการปัญหาขยะ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายขององค์กรชัดเจน 2) มีฐานข้อมูลรองรับสนับสนุนการทำงาน 3) มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมต่างๆ 4) เน้นการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมแรง ร่วมใจ 5) สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพขององค์กร เห็นคุณค่า ของทีมงาน

2.รูปแบบการบริหารงานในระบบเครือข่าย เทศบาลตำบลเกาะคาและเครือข่ายมีรูปแบบการบริหารงานในระบบเครือข่าย โดยมีการเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ และสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายพหุภาคี และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยดำเนินการ (1) จัดเวทีและกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ ทั้งในเวทีระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับภูมิภาคอาเซียน (2) ค้นหาช่องทางและส่งเสริมให้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งจัดโดยหน่วยงานพันธมิตรต่างๆ (3) ดำเนินกิจกรรมปฏิบัติการเพื่อต่อยอดและยกระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะดำเนินการครอบคลุมภายใต้ทั้งสามภารกิจดังกล่าว

ด้านที่ 3 ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน/ความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า

1.การประสานความร่วมมือ การบริหารงานในรูปแบบเครือข่ายของเทศบาลตำบลเกาะคา มีการประสานความร่วมมือ โดยใช้ แนวคิด “Koh-Kha Model” ด้วยหลักการ The Collaborative City for Balanced Happiness in ASEAN Community เมืองแห่งความร่วมมือเพื่อความสุขอย่างสมดุลในเวทีประชาคมอาเซียน (ณัฐดนัย ประเทืองบริบูรณ์ ,2560) เป็นเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเมืองต้นแบบสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเกาะคา โดยการประสานเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนา ระบบสังคม ระบบเศรษฐกิจ และระบบสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ใช้หลักความร่วมมือที่ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการจัดการสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น ในลักษณะเครือข่าย โดยเทศบาลตำบลเกาะคาเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนกิจกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองยั่งยืน ด้วยหลัก “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมติดตามประเมินผล และตรวจสอบ รวมทั้งร่วมรับผลประโยชน์ ทำให้มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงการเชื่อมร้อยและชักจูงให้ภาคีเข้ามามีส่วนร่วมใน การดำเนินงาน

2.กิจกรรมความร่วมมือ การบริหารงานในรูปแบบเครือข่ายของเทศบาลตำบลเกาะคา เกิดกิจกรรมความร่วมมือต่างๆ ดังนี้ 1.โครงการถนนสะอาด บ้านน่าอยู่ หน้าบ้าน น่านมอง 2.ครัวเรือนต้นแบบการจัดการสิ่งแวดล้อม 3. กลุ่มเกษตรอินทรีย์ ข้าวปลอดสารพิษ 4.กลุ่มเลี้ยงไส้เดือน เพื่อกำจัดขยะเปียก 5.โครงการตู้เย็นพอเพียง ตู้เย็นในสวน ตลาดนัดสีเขียว 6.ธนาคารขยะรีไซเคิล/ร้านค้าศูนย์บาท 7.กลุ่มอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม 8.ศูนย์เรียนรู้การจัดการสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเกาะคาวิทยาคม 9.ศูนย์เรียนรู้การจัดการขยะและสิ่งแวดล้อมปลายทาง(ผ้าป่าขยะ

ผ้าป่าต้นไม้) ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นกิจกรรมความร่วมมือทั้งในแนวตั้งและแนวนอน (โรเบิร์ต อะกรานอฟ และ แมคไกวร์ (Robert Agranoff and McGuire, 2003, อ้างอิงในทิพย์วิมล แสงสุวรรณ, 2561)) ดังนี้ กิจกรรมความร่วมมือในแนวตั้ง โดยการจัดประชุมเพื่อหาข้อมูลความช่วยเหลืออบรมให้ความรู้ และการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรในการดำเนินงานจากส่วนต่างๆ กิจกรรมความร่วมมือทั้งในแนวตั้งและในแนวนอน โดยการวางแผนกำหนดโครงการและกิจกรรมร่วมกัน การดำเนินงานร่วมกัน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลต่อการบริหารงานภาครัฐรูปแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของชุมชนของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเกาะคา และกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. การประสานงานระหว่างเครือข่าย ได้รับผลกระทบจากปัญหาการระบาดของไวรัสโควิด 19 ทำให้บางกิจกรรมไม่เกิดการขับเคลื่อน หรือมีการสะดุดมีความไม่ต่อเนื่อง

2. เนื่องจากองค์กรต่างๆ มีงานตามบทบาทที่แตกต่าง การประสานเพื่อหาช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของแต่ละภาคส่วน ต้องใช้เวลาในการประสานงาน ใช้เวลาสื่อสารเพิ่มขึ้นในการมาร่วมดำเนินกิจกรรม

3. เครือข่ายที่เป็นภาคเอกชน ผู้ประกอบการหอพัก หรือ บ้านเช่า จะมีประชากรแฝงซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการเพิ่มขยะในที่พัก โดยเทศบาลตำบลเกาะคาและเครือข่ายยังไม่สามารถส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะอย่างทั่วถึง ต่อปัญหาขยะในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งพื้นที่ส่วนตัวและในพื้นที่สาธารณะ ทั้งนี้อาจมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอ ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในระยะยาว

4. นโยบายจากภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขยะ เช่น การตั้งโรงเผาขยะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ซึ่งมีเป้าหมายในการแก้ปัญหาการทิ้งขยะในพื้นที่บ่อขยะที่ไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล ได้กำหนดพื้นที่ในการตั้งโรงเผาขยะในเขตเทศบาลตำบลเกาะคา ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือร่วมในชุมชน เนื่องจากอาจมองว่ามีโรงเผาขยะจะสามารถแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้มีปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น

5. ปัญหาบ่อทิ้งขยะ เนื่องจากบ่อทิ้งขยะมีการใช้ร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยยังไม่สามารถบริหารจัดการบูรณาการความร่วมมือกันระหว่างเทศบาลในเครือข่ายได้มากเท่าที่ควร

6. การติดต่อ ประสานงาน หรือเชื่อมโยงกันระหว่างเครือข่าย มีข้อจำกัดด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นข้อจำกัดทำให้ระดับท้องถิ่น/ชุมชน ไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภาคีต่างประเทศได้โดยตรง

ผลจากการสัมภาษณ์ยังพบว่า ปัญหาเครือข่ายที่เป็นภาคเอกชน ที่ประกอบการหอพัก หรือ บ้านเช่า มีประชากรแฝง มีปัญหาการเพิ่มขยะในที่พัก มีแนวทางคือ รมรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกในการลดขยะและคัดแยกขยะในครัวเรือนอย่างจริงจังเพิ่มขึ้น โดยใช้หอกระจายข่าวและเสียงตามสายในการสร้างความเข้าใจ ให้ความรู้ ผู้ดูแล ติดป้ายใกล้ๆหรือหอพัก หรือ บ้านเช่า การนำปุ๋ยอินทรีย์ไปแจก เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้นำไปใช้กับต้นไม้ หรือ การปลูกผักที่ดีต่อสุขภาพด้วยปุ๋ยอินทรีย์ เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ผลข้อมูลการวิจัยเพื่อศึกษา การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จากการศึกษาวิจัยพบว่า

ประเด็นแรก องค์ประกอบและคุณลักษณะของการบริหารงานแบบเครือข่าย เทศบาลตำบลเกาะคา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เกาะคาเมือง น่าน้อย” มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาเมืองเกาะคาเป็นเมืองที่น่าน้อย น่าน่าประทับใจ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมกับหน่วยงานของรัฐบูรณาการความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน คือ การใช้ เวที “เวทีช่วงฝน” ซึ่งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน เพื่อเป็นเวทีที่จะรวบรวมความคิดเห็น ที่รวบรวมความคิดเห็นของคนในสังคม อันจะสร้างจิตสำนึกสาธารณะและสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาขยะ ทุกคนจะร่วมกันสรุปต้นเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหา พร้อมจัดทำแผนงาน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการขยะ **สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) องค์ประกอบของเครือข่าย มี 7 ประการ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีประโยชน์และความสนใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีกระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน**

การดำเนินงานแก้ไขปัญหาขยะ ที่เกิดขึ้นในตำบลเกาะคาเป็นการบริหารจัดการโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ท้องถิ่น ท้องที่ และภาคประชาชน เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยใช้กระบวนการทำงาน โดยการค้นหา ต้นทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความสนใจในการแก้ไขปัญหาขยะ ทุกภาคส่วนสามารถเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกันได้ใน ทุกขั้นตอนตามแต่ศักยภาพและบทบาทหน้าที่ และที่สำคัญมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การแก้ไขปัญหาขยะที่มุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืน เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา รวมคนมีจิตสาธารณะและการใช้กลไก 4 อย่าง คือ สร้างการเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วม จัดการตนเอง ถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง **สอดคล้องกับ วีระศักดิ์ เครือเทพ (2550) กล่าวถึง การบริหารกิจการภาครัฐในลักษณะเครือข่าย คือการที่หน่วยงานของรัฐร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐด้วยกัน องค์การภาคเอกชน องค์การภาคประชาชน หรือองค์กรไม่แสวงหากำไรต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในทางสาธารณะร่วมกัน** ภายใต้แนวคิดแบบองค์รวม 3 มิติ คือ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมีกลยุทธ์พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าน้อย โดยเน้นการจัดการที่ดีที่ต้นทาง คือ เริ่มคัดแยกขยะตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการเกิดขยะ และให้ความสำคัญกับการนำขยะที่มีศักยภาพกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด เพื่อลดปริมาณขยะที่จะต้องนำไปกำจัดให้น้อยที่สุดตามหลัก 3RS คือ Reduce Re-use และ Recycle

ประเด็นที่สอง บทบาทของเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

เทศบาลตำบลเกาะคา ร่วมกับภาคีเครือข่ายจากภาคส่วนต่างๆ มีโครงสร้างและกลไกการทำงานในรูปแบบเครือข่ายทั้งภายในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานโดยได้บูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตามบทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงาน กล่าวคือ หน่วยงานภายในบูรณาการร่วมกันระหว่างกองในการทำงานระดับ Area Based หน่วยงานภายนอก โดยบูรณาการระหว่างกรมภายนอกสังกัดกระทรวง

เทศบาลตำบลเกาะคา และหน่วยงานภาคีต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ได้ใช้รูปแบบการบริหารงานในระบบเครือข่าย ซึ่งเอื้อให้การทำงานในลักษณะเครือข่ายประสบความสำเร็จ ได้ ขับเคลื่อนกิจกรรมด้านการจัดการปัญหาขยะในชุมชน โดยการเชื่อมโยงกันระหว่างกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ และสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเครือข่าย ทั้ง เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายภาคประชาชน เครือข่ายภาคเอกชนในพื้นที่ หน่วยงานจากส่วนกลาง หน่วยงานส่วนภูมิภาค จากกลไกในการทำงานดังกล่าวนับว่าเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมท้องถิ่นในลักษณะเครือข่าย นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการสิ่งแวดล้อม-การจัดการขยะ ขยายผลไปสู่การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ชุมชนต้นแบบการจัดการสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระศักดิ์ เครือเทพ (2550) เสนอรูปแบบของการบริหารงานท้องถิ่นในระบบเครือข่าย โดยพิจารณาจากเงื่อนไขหลัก ของการทำงานแบบเครือข่าย คือ ระดับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และเครือข่ายภาคประชาชน (Decentralized Model) เครือข่ายการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นรูปแบบนี้มีลักษณะของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสนับสนุนให้ภาคประชาชนรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง และมีบทบาทหลักในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะคอยให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคประชาชนในด้านต่างๆ ตามความจำเป็น การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในเครือข่ายการทำงานลักษณะดังกล่าวจึงอยู่ในระดับสูง ส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้กระตุ้น สนับสนุน และจูงใจ (Facilitator) ให้ภาคชุมชนเข้าแก้ไขปัญหาสาธารณะต่างๆ

ประเด็นที่ สาม การประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน/ความสัมพันธ์

การบริหารงานในรูปแบบเครือข่าย มีเทศบาลตำบลเกาะคาเป็นศูนย์กลางในการบริหารขับเคลื่อนกิจกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองยั่งยืนด้วยหลัก การประสานงานและความร่วมมือ โดย“การมีส่วนร่วมของประชาชน” ตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมติดตามประเมินผล และตรวจสอบ ทำให้มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงการเชื่อมร้อยและชักจูงให้ภาคีเข้ามามีส่วนร่วมใน การดำเนินงาน โดยใช้แนวคิด “Koh-Kha Model” ด้วยหลักการ The Collaborative City for Balanced Happiness in ASEAN Community เมืองแห่งความร่วมมือเพื่อความสุขอย่างสมดุลในเวทีประชาคมอาเซียน (ณัฐดนัย ประเทืองบริบูรณ์ ,2560) เป็นเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเมืองต้นแบบสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเกาะคา โดยสร้างความร่วมมือในการพัฒนา ระบบสังคม ระบบเศรษฐกิจ และระบบสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล “Koh-Kha Model” ถือเป็นแนวคิดภายใต้ Spirits of Service เป็นการกำหนดนโยบายการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของคนทุกกลุ่มทุกวัย โดยอาศัยกลไกการขับเคลื่อน ประกอบด้วย Participation การสร้างการรับรู้ เรียนรู้ปัญหาาร่วมกันโดยมีการเปิดพื้นที่ทางความคิดผ่านเวทีช่วงพญา (ลานความคิด/ปัญญา) และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ประชาคม เพื่อหารูปแบบและทำข้อตกลงร่วมกันในทุกมิติ Learning society มีนักวิจัยชุมชนกลุ่มสภาองค์กรชุมชนอาสาสมัครและภาคีเครือข่ายเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน Transfer to the new generation เกิดจิตอาสาดูแลด้านสิ่งแวดล้อม Self-management มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ในกลุ่มผู้ที่ว่างงานและผู้สูงอายุที่สามารถทำงานได้ ทำให้เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ลดปัญหาความยากจน สอดคล้องกับแนวคิดของ นันทิตา จันทรศิริ (ไม่ปรากฏปีพิมพ์) ที่กล่าวถึงว่าได้กล่าวว่า การจัดการเครือข่าย เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันของตัวกระทำที่หลากหลาย ซึ่ง มีคุณลักษณะความสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่หลายองค์กรที่มีความแตกต่างกันในทรัพยากร และศักยภาพมาร่วมมือกันภายใต้เป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่แต่ละองค์กรไม่ได้สูญเสีย ความเป็นอิสระในการจัดการองค์กร

ของตนเอง มีความสัมพันธ์ในเชิงร่วมมือกัน ในการตัดสินใจ จัดการบางอย่างร่วมกัน รวมทั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ บีเวียร์ (Bevir, 2009 , อ้างอิงใน นันธิดา จันทร์ศิริ, 2558) ได้กล่าวว่าการจัดการเครือข่ายจึงมีความสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะในทิศทาง ของการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ เครือข่ายนโยบาย (Policy Network) เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ที่แตกต่างกัน ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นองค์กรของรัฐอย่างเดียว

การทำงานระหว่างหน่วยงานพหุภาคีภายใต้รูปแบบเครือข่าย ได้ให้ความไว้วางใจต่อสมาชิก/หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการประสานงานร่วมกัน โดยจะดำเนินการประชุมหารือ วางแผนงาน และกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการร่วมกันในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเริ่มปฏิบัติการจนถึงการถอดบทเรียนการดำเนินงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงาน/ภาคส่วน จะดำเนินการตามบทบาท/ภารกิจของตนเอง ในลักษณะ win-win กล่าวคือ ได้รับประโยชน์ร่วมกัน โดยบรรลุเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ตามบทบาท/ภารกิจของหน่วยงานร่วมกัน รวมถึงจัดให้มีกระบวนการ update การดำเนินงาน การแจ้งข้อมูล การจัดการความรู้ เป็นระยะ มุ่งเน้นเสริมพลังเครือข่ายพหุภาคี มีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น รวมถึง การจัดการปัญหาขยะอย่างเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ อะกรานอฟ และแมคไกวอร์ (Agranoff and McGuire, 2003, อ้างอิงในทิพย์วิมล แสงสุวรรณ, 2561) กิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างการสร้างความร่วมมือ (Collaborative Activity) กิจกรรมความร่วมมือแนวนอน (Horizontal Collaborative Activities) ในประเด็นนโยบายและแผนกลยุทธ์ร่วมกัน การจัดทำโครงการร่วมกัน การแลกเปลี่ยนทรัพยากร

จากผลการศึกษาที่พบใน 3 ประเด็นข้างต้น ทำให้พบผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง เกิดจากการบริหารจัดการแบบเครือข่าย โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ท้องถิ่น ท้องที่ และภาคประชาชน ได้เปิดโอกาสให้ทุกคน ทุกภาคส่วนสามารถเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกันได้ และใช้กลไก 4 อย่าง คือ สร้างการเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วม จัดการตนเอง ถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง ทำให้มีเป้าหมายและเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความสามัคคี ซึ่งผลดังกล่าวนับเป็นทั้งผลผลิต (Outputs) ตามเป้าหมาย และทั้งเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องต่อความต้องการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ามากที่สุด ข้อค้นพบนี้นับเป็นความโดดเด่น เพราะเป็นแนวทางการดำเนินงานในการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา ที่ก่อให้เกิดศูนย์เรียนรู้ชุมชนที่เป็นแหล่งข้อมูลความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เป็นแหล่งเสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้ การถ่ายทอด และเปลี่ยนแปลงประสพการณ์ สืบทอดภูมิปัญญา อีกทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สามารถบริการชุมชนด้านต่างๆ และมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งตนเองที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐซึ่ง ไททัศน์ มาลา (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารงานภาครัฐแบบใหม่ที่มีความสำคัญกับการกำหนดนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งการส่งมอบบริการสาธารณะ (Public Services Delivery) ที่สามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนที่มีความต้องการไม่จำกัดให้ได้มากที่สุด มีประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ามากที่สุด

ผลจากการศึกษายังพบว่า มีขั้นตอนกระบวนการขับเคลื่อนชุมชน โดยมุ่งเน้นเสริมพลังเครือข่ายพหุภาคี มีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาขยะ มีการจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมต่างๆ เป็นเครือข่าย ทำให้มองเห็นภาพรวมของทิศทางการดำเนินงานของเครือข่ายมากขึ้น และจากการจัดระบบติดต่อสื่อสารและการจัดระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ข้อค้นพบนี้ นับเป็นผลดีเพราะทำให้เครือข่ายมีข้อมูลที่เป็นระเบียบ ทำให้ระดับของเครือข่ายในด้านมิติความสัมพันธ์ในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปได้ในทุกระดับ อีกทั้งโครงสร้างของเครือข่ายด้านสถานภาพของบุคคลในเครือข่ายนั้นประกอบด้วยผู้นำชุมชนบุคคลที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่จากหน่วยระดับส่วนกลาง และประเทศ ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูลวิชาการ หรือปัญหาในประเด็นที่เครือข่ายให้ความสนใจ รวมทั้งนำมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการพัฒนา จึงเกิดการเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหามากขึ้น นำไปสู่การมีส่วนร่วมเพื่อจัดการขยะแบบครบวงจรในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะคาอย่างจริงจัง ซึ่งถือว่าเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ามากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพย์วิมล แสงสุวรรณ และวิชชุตตา สร้างเอี่ยม (2561) ศึกษาเรื่อง บทบาทของเครือข่ายในการจัดการพลังงานชุมชน กรณีศึกษา: กลุ่มอาสาสมัครพลังงานชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า บทบาทของเครือข่ายกลุ่มอาสาสมัคร เกิดความสามัคคี เกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหา ทำให้มองเห็นภาพรวมของทิศทาง ในประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน ระดับการจัดการอย่างเป็นทางการ และระดับนโยบายซึ่งเป็นระดับสูง

2.ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของชุมชนของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ผลการจากการศึกษาพบว่า มีปัญหาหลายประการในการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะของชุมชนของเทศบาลตำบลเกาะคา ซึ่งผู้วิจัยเห็นประเด็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือ ปัญหาที่เครือข่ายภาคเอกชนผู้ประกอบการหอพัก หรือ บ้านเช่า มีประชากรแฝง มีปัญหาการเพิ่มขยะในที่พัก โดยเทศบาลตำบลเกาะคาและเครือข่ายไม่สามารถส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะอย่างทั่วถึง ต่อปัญหาขยะในรูปแบบต่างๆ ทั้งในพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่สาธารณะ ทั้งนี้อาจมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอ ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินงานเพิ่มให้เกิดความต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งผลการศึกษาได้พบว่า แกนนำชุมชนและทีมเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเกาะคา ได้รณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกในการลดขยะและคัดแยกขยะในครัวเรือนอย่างจริงจังเพิ่มขึ้น โดยใช้เสียงตามสายในการสร้างความเข้าใจร่วมกันหลายครั้ง และมีกิจกรรมโดยกองสาธารณสุขเทศบาล ได้จัดขึ้น เช่น โครงการหน้าบ้านมอง เป็นต้น และมีเดินรณรงค์ในวันเสาร์ อาทิตย์ เพื่อให้ความรู้ ผู้ดูแล การติดป้ายใกล้หอพัก หรือ บ้านเช่า โดยทีมเครือข่ายในชุมชนได้สะท้อนว่า เรื่องแนวทางปฏิบัติการนี้ ต้องค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมาย จะไม่ไปตำหนิ หรือกล่าวโทษ แต่ต้องพูดชวนให้มองเห็นประโยชน์ในการคัดแยกขยะให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้น เช่น การนำปุ๋ยอินทรีย์ไปแจก เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้นำไปใช้กับต้นไม้ หรือ การปลูกผักที่ดีต่อสุขภาพด้วยปุ๋ยอินทรีย์ เป็นต้น เรื่องนี้ ทีมชุมชนต้องทำให้สำเร็จ เกิดประสบการณ์จริง เห็นข้อดี ข้อเสียของการทำงานนี้ ด้วยตนเองก่อน จึงสามารถสื่อสารให้เห็นเป็นรูปธรรม จูงใจคนได้ผลจริง เมื่อมีเวทีประชาคมให้แจ้งที่ประชุมทราบว่า มีกิจกรรมอะไรบ้างกับเจ้าของหอพักที่ไหน อย่างไร โดยกล่าวในลักษณะการชื่นชมกับความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญ ข้อค้นพบนี้ เป็นผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา เพราะสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ มุมมองภาวะผู้นำของแกนนำชุมชนและทีมเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเกาะคา และนำไปสู่กิจกรรมความร่วมมือ (collaborative activities) การบริหารจัดการภาครัฐแบบเครือข่ายโดยแท้จริง เพราะมีระบบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

แก่ประชาชนและชุมชนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการจัดการปัญหาขยะ และการสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้รูปแบบเครือข่ายที่ไว้วางใจกันและกัน และสะท้อนการน้อมนำหลักศาสตร์พระราชารื่อง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2554) มาประยุกต์ใช้ตามบริบทและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.เทศบาลตำบลเกาะคาในฐานะผู้บริหารและศูนย์กลางของเครือข่าย ควรประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายที่มาจากหลากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน องค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

2.เทศบาลตำบลเกาะคาควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งขอความร่วมมือให้เครือข่ายทุกภาคส่วนสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร ข้อมูลต่างๆ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วย

3.เทศบาลตำบลเกาะคาควรมอบภารกิจให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นผู้บริหารจัดการแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขยะได้อย่างครบวงจร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในด้านของการผลักดันเชิงนโยบายให้เป็นการใช้กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะการจัดการขยะในชุมชน

2.ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ไขของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการทรัพยากรให้ครอบคลุมทุกประเด็น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอขอบคุณ ผศ.ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ขัดเกลางานวิจัยนี้ให้ออกมาสมบูรณ์ที่สุด รวมทั้งขอขอบคุณท่านนายอำเภอเกาะคา ที่ได้สนับสนุนโดยอนุญาตให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในพื้นที่รวมทั้งให้คำแนะนำและให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยตลอดมา ขอขอบคุณท่านนายกเทศมนตรีตำบลเกาะคา ท่านรองนายกเทศมนตรีตำบลเกาะคา ท่านปลัดเทศบาลตำบลเกาะคา ท่านผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลเกาะคา และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้แก่ 1) สำนักงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม 2) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 4) สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค 2 จังหวัดลำปาง 5) สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปาง 6) บริษัทไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด และผู้นำชุมชนทั้ง 7 ชุมชน รวมทั้งผู้นำกลุ่ม/องค์กรต่างๆ ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ท่านคือผู้ที่ได้สละเวลาอันมีค่าและยาวนานเพื่อตอบแบบสัมภาษณ์งานวิจัยนี้ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น ร.ป.ม. ปี 63 ทุกคน ขอขอบคุณผู้ร่วมงานที่คอยช่วยเหลือตลอด

ระยะเวลาการทำงานวิจัยนี้ ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อนทุกคนสำหรับกำลังใจที่มอบให้กันเสมอมา สุดท้ายนี้
ขอบคุณตัวเอง ขอขอบคุณมากค่ะ

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2561). **การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564, จาก
http://pcd.go.th/info_serv/waste_garbage.html
- กรมควบคุมมลพิษ. (2563). **การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน**. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2564, จาก
http://pcd.go.th/info_serv/waste_garbage.html
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**.
กรุงเทพฯ: ซีคเอส มีเดีย.
- ณัฐธัญย์ ประเทืองบริบูรณ์. (2560). เกาะคาโมเดล: ยุทธศาสตร์การบริหารท้องถิ่นอย่างสมดุลในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 7(12), 15–28.
- ทิพย์วิมล แสงสุวรรณ. (2561). **บทบาทของเครือข่ายในการจัดการพลังงานชุมชน: ศึกษากลุ่มอาสาสมัคร
พลังงานจังหวัดสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เทศบาลตำบลเกาะคา. (2562). **เมืองต้นแบบสิ่งแวดล้อมเมืองยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ไททัต มาลา. (2561). **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG): แนวคิดและการ
ประยุกต์ใช้ในการจัดการปกครองท้องถิ่น**. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์)**, 8(1), 181–192.
- นันทิดา จันทร์ศิริ. (2558). **การจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ**. **Asian Journal of Arts and
Culture**, 15(1), 145–153.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2550). **เครือข่าย: นวัตกรรมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2554). **สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การทรงงานพัฒนา
ประเทศของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.
- อนันต์ ตั้งเจียมศรี. (2555). **แนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอยแบบครบวงจรของจังหวัดลำปาง**. **วารสารวิชาการ
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**, 5(2), 108–111.
- Agranoff, R. & McGuire, M. (2003). **Collaborative Public Management : New Strategies for Local
Governments**. Washington, D.C.: Georgetown University Press.
- Emerson, K. & Nabatchi, T. (2015). **Collaborative Governance Regimes**. Washington, D. C. :
Georgetown University Press.

การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

The Independent Audit affecting Organizational change : A case study of Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization Dok Kham Tai Phayao

วารุณี หมื่นจันทร์^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Warunee Muenjan^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาผลของการตรวจสอบขององค์กรอิสระกรณีสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อศึกษาระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และมีความเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ และการตอบแบบสอบถามของประชาชนในตำบลดงสุวรรณ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ทั้งทางตรงและทางอ้อม จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า ในเชิงคุณภาพการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น สำหรับการตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณคล้ายคลึงกันกับการตรวจสอบจาก ป.ป.ช. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ สรุปได้ว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงผลผลิต และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ทั้งนี้ การตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ พบว่า ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงผลผลิต การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การตรวจสอบ, องค์กรอิสระ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 : varuni.nuna03@gmail.com

Abstract

This dissertation aims to study the audit of independent organizations (in case of Office of the National Anti-Corruption Commission :NACC and State Audit Office of the Kingdom of Thailand : SAO) towards organizational changes in local administrative organizations and to study the level of organizational changes from independent audits (in case of NACC and SAO) in local government organizations which is an integrated research operation by interviewing 24 important sources, using a specific interview method. Important sources consist of local employees who worked in the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization and are related to independent audits interviews of the people in Dong Suwan Sub-district which are affected directly and indirectly by the operations of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization Dok Khamtai District, Phayao Province for total 355 people. The study found that in terms of qualitative NACC case towards the changes in organization of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization did not create structural changes but there was a huge change in the operating system. Organization culture and operations have changed in a better way. As for SAO towards the changes in organization of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization. The outcome was similar to the NACC case. The results of the quantitative research were concluded that NACC case towards the changes in organization of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization. The issues that have changed are production systems/technology, structure, productivity and culture respectively. SAO case towards the changes in organization of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization found that the issues that have changed are productivity, production, systems/technology, structure and cultural respectively.

Keywords: Inspection, Independent audit, Local Government Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นส่วนราชการที่มีมาจากการกระจายอำนาจการปกครอง จากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาอย่างทั่วถึง การดำเนินการในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม การดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นมีขั้นตอนและกระบวนการตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามแนวทางที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้นภายในองค์กร

การตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่มีการกำหนดขึ้นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ปัจจุบันนอกจากการกำกับดูแลตามกฎหมายจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังถูกควบคุมและตรวจสอบโดยองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2560) ซึ่งมีความเข้มข้น และระยะเวลาในการตรวจสอบเป็นเวลานาน หลายครั้ง จากองค์กรที่หลากหลาย ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีจำนวนมาก และทุกแห่งได้รับการตรวจสอบที่เหมือนกัน เกิดคดีความจากการตรวจสอบของหน่วยงานอิสระในหลาย ๆ แห่ง เช่น ตามหนังสือที่ มท 0804.4/13993 เรื่อง หารือการวินิจฉัย กรณีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินยื่นยื่นข้อทักท้วงการตรวจสอบงบการเงินของเทศบาลตำบลภูคุดดินจี อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2555 กรณีศึกษา

ของเทศบาลตำบลกุดดินจี่ อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 6 (จังหวัดอุดรธานี) ได้ตรวจสอบงบการเงินในการเบิกจ่ายเงินหมวดค่าใช้สอย ประเภทค่าจ้างสายตรวจชุมชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปัญหาอาชญากรรม และการลักขโมย สรุปได้ว่า ข้อชี้แจงดังกล่าวของเทศบาลนั้น ไม่มีเหตุผลที่จะล้างข้อทักท้วงได้ และจังหวัดหนองบัวลำภูเห็นว่า การเบิกจ่ายตามโครงการสายตรวจตรวจชุมชนดังกล่าวเป็นการดำเนินการที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งทางจังหวัดมีข้อพิจารณาว่าเป็นการละเมิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงหรือไม่ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่มีข้อพิจารณาเพื่อตอบกลับเป็นอย่างไร การรับการตรวจสอบจากองค์กรอิสระดังนี้ จึงเป็นการทำให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดการชะงักงันเพื่อให้การตรวจสอบสิ้นสุดและมีผลสรุป ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเป็นเวลานาน และผลจากการถูกตรวจสอบ แม้จะเป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น แต่เมื่อถูกตรวจสอบและยืนยันข้อทักท้วงแล้ว ต้องปฏิบัติตาม เป็นเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเสียเวลากับกระบวนการเหล่านี้อีกไม่น้อย

ดังนั้น ในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของตน จึงอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น หรืออาจต้องมีการปรับเปลี่ยน แผนการดำเนินงานได้ เนื่องด้วยมีการตรวจสอบจากหน่วยงานอิสระ อยู่ตลอดเวลา ทำให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความผิดพลาด หรืออาจดำเนินการไม่สอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่ได้

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จากคณะกรรมการการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม แม้้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณจะได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี แต่องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ยังคงดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ แม้จะเป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด แต่ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ จึงมีความน่าสนใจในการศึกษาถึงการตรวจสอบของหน่วยงานอิสระที่เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

งานวิจัยชิ้นนี้จึงสนใจศึกษาการตรวจสอบของหน่วยงานอิสระที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เพื่อทำความเข้าใจการตรวจสอบขององค์กรอิสระต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับของการตรวจสอบที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลของการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด

นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์การ ของ Robert P. Vecchio และ Harold J. Leavitt มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การสลายการตอกรอยู่ในสภาพเดิม		การดำเนินการเปลี่ยนแปลง
Unfreezing	→	Changing
แนวคิดการตรวจสอบและถ่วงดุล - การตรวจสอบขององค์การอิสระในองค์การบริหารส่วนตำบลลดสุวรรณ 1. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) : การร้องเรียน, ร้องทุกข์, ชี้มูลความผิด, บัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน และการประเมิน ITA 2. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) : การร้องเรียน, ร้องทุกข์, ชี้มูลความผิด และการตรวจสอบประจำปี		แนวคิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ - การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลดสุวรรณที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละด้าน ได้แก่ 1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง 2. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี 3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม 4. การเปลี่ยนแปลงผลผลิต

สมมติฐาน

1. การตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลดสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือพนักงาน
2. การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลดสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ด้านโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือพนักงาน

วิธีวิทยาการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งออกเป็น การวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงปริมาณโดยการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ผลการศึกษามีความครอบคลุม ชัดเจน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ลดสุวรรณ และเพื่อเป็นการสะท้อนผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดขึ้น จึงได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามกับประชาชนที่มีใช้บริการ ณ ที่ทำการ อบต.ลดสุวรรณด้วย สำหรับวิธีวิทยาการวิจัยมีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลลดสุวรรณ จำนวน 4,720 คน ตลอดจนพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลดสุวรรณ โดยใช้คุณสมบัติของความเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบขององค์การอิสระ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำหรับประชาชนในพื้นที่ตำบลลดสุวรรณ อาศัยคุณสมบัติของการเป็นผู้มาใช้บริการในองค์การบริหารส่วนตำบลลดสุวรรณ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 355 คน แบ่งเป็น

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นักจัดการงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา เจ้าพนักงานธุรการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ที่ทำการอำเภอดอกคำใต้ ประกอบด้วย ท้องถิ่นอำเภอดอกคำใต้ และปลัดอำเภอประจำตำบลดงสุวรรณ

2. การวิจัยเชิงปริมาณ จากประชากรที่ใช้ในการศึกษา ทั้งหมด 4,720 คน ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซีและมอร์แกน ตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหมู่บ้าน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 355 คน แบ่งเป็น หมู่ที่ 1 บ้านสันป่าจี้ใต้ จำนวน 55 คน หมู่ที่ 2 บ้านสันป่าจี้เหนือ จำนวน 38 คน หมู่ที่ 3 บ้านดง จำนวน 35 คน หมู่ที่ 4 บ้านดงใหม่ จำนวน 28 คน หมู่ที่ 5 บ้านห้วยโป่ง จำนวน 26 คน หมู่ที่ 6 บ้านกองแล จำนวน 25 คน หมู่ที่ 7 บ้านห้วยดอกเข็ม จำนวน 35 คน หมู่ที่ 8 บ้านดงหลวง จำนวน 50 คน หมู่ที่ 9 บ้านดงครก จำนวน 29 คน หมู่ที่ 10 บ้านสันป่าสัก จำนวน 22 คน และหมู่ที่ 11 บ้านสันติธรรม จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

2. การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และมีการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวน 355 ชุด ตามสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหมู่บ้าน ทั้ง 11 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นเขตบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในลักษณะคำถามที่เป็นปลายเปิด โดยใช้ชุดคำถามในการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทั้งข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิมาจำแนกและ จัดระบบข้อมูล วิเคราะห์สรุปอุปนัยเพื่อหาบทสรุปร่วมกัน รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกันกับกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการบันทึกผลและนำไปวิเคราะห์ผลคะแนนที่รวบรวมได้ วิเคราะห์ผลคะแนนที่ได้ด้วยโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ ใช้สถิติเชิง

พรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อวิเคราะห์ถึงการกระจายของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ผลในลำดับต่อไป

ผลการศึกษา

กรอบแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยนี้ พัฒนาขึ้นจากแนวคิดการตรวจสอบและถ่วงดุล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ได้รับการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ ได้แก่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และ สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ต.ค. 2562 – 30 ก.ย. 2563) อันถือได้ว่าเป็นการสลายการต้องการอยู่ในสภาพเดิม หรือ Unfreezing ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลง (Changing) ตามแนวคิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
2. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี
3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม
4. การเปลี่ยนแปลงผลผลิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะถูกนำเสนอใน 2 ส่วน คือ การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และการตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของทั้ง 4 ด้าน สามารถสรุปได้ใน 2 ประเด็น คือ

1. ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ ทั้งในด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี โครงสร้าง ด้านวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน และด้านผลผลิต ทั้งนี้จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้พบว่า การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างยังไม่มีชัดเจนมากพอ เนื่องจากโครงสร้างขององค์การเปลี่ยนแปลงยาก เพราะต้องอาศัยกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในการเปลี่ยนแปลง
2. ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. พบว่า การเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับของการเปลี่ยนแปลง ในระดับมากที่สุด ด้านระบบผลิต/เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.555 ด้านโครงสร้างค่าเฉลี่ย 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.511 ด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.633 และด้านวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.728 ตามลำดับ

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านโครงสร้าง ระบบการจัดการงานต่าง ๆ กระบวนการบริหาร แนวทางการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานในองค์กร การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า โครงสร้างขององค์กร ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเลย อาจจะมีการปรับปรุงคณะกรรมการทำงานในเรื่องของเตรียมเอกสาร เพื่อรองรับการถูกตรวจสอบ แต่โครงสร้างหลักขององค์กรไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ตาม อาจเพราะเป็นหน่วยงานราชการที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรตามที่กฎหมายกำหนดยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่หากในอนาคตมีการตรวจสอบและพบว่ามีกรกระทำผิดกฎหมาย หรือถูกชี้มูลความผิด

ว่ากระทำผิดจริง โครงสร้างในองค์กรอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรที่ประพฤติมิชอบนั้น อาจต้องมีการโยกย้าย หรือเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบในขั้นตอนต่อไป จึงอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. พบว่าการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.594 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.621 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร ค่าเฉลี่ย 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.591 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.635 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.630 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.647 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

2) การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี หรือทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับการประเมินของ ป.ป.ช. ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ เปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ การถูกตรวจสอบจาก ป.ป.ช. ทั้งในรูปแบบของ ITA (Integrity and Transparency Assessment) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือการถูกตรวจสอบโดยตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะถูกตรวจสอบว่าถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ หากองค์กรไม่ปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ก็อาจจะถูกชี้มูลความผิด และเข้าข่ายทุจริตในหน้าที่ ส่งผลต่อเสถียรภาพของการรับราชการได้ เมื่อถูกตรวจสอบก็จะมีการปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการถูกตรวจสอบให้มากที่สุด

การถูก ป.ป.ช. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ปฏิบัติงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไป พบว่า ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนงานที่ปฏิบัติไม่มากนักน้อย เนื่องจากในแต่ละส่วนงานจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนในการตรวจสอบ เกี่ยวพันเชื่อมโยงกัน ดังนั้นในการปฏิบัติงานทุกส่วนงานจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน และต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด การตรวจสอบของ ป.ป.ช. จะทำให้ส่วนงานที่ต้องปฏิบัติงานมีการปรับปรุง เพื่อรองรับกับการถูกตรวจสอบที่จะเกิดขึ้น และปรับปรุงให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ในด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี หรือการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับการประเมินของ ป.ป.ช. มีค่าเฉลี่ย 4.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.513 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.543 อยู่ในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.569 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.594 อยู่ในระดับมากที่สุด และการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.557 อยู่ในระดับมากที่สุด

3) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม หรือการเปลี่ยนแปลง

ด้านพนักงาน การปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีการปรับเปลี่ยนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อ มีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรได้ โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานเพื่อรองรับการถูกตรวจสอบ สร้างความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบให้ได้มากที่สุด

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ในด้านวัฒนธรรม หรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน พบว่ามีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.593 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.603 อยู่ในระดับมากที่สุด มีการปรับเปลี่ยนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.789 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.742 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณมีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.797 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.819 อยู่ในระดับมาก และผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับมากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.758

4) การเปลี่ยนแปลงผลผลิตขององค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิตขององค์การ หรือผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป การปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากการตรวจสอบจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย เพื่อป้องกันการถูกชี้มูลความผิด หรือเพื่อให้ผ่านการประเมินจาก ป.ป.ช. จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ในด้านผลผลิตขององค์การ หรือผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ พบว่าการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.588 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1. ผลของการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ อบต.ตงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้ง 4 ด้าน แต่ในด้านโครงสร้าง ไม่ได้แสดงการเปลี่ยนแปลงมากนัก

2. ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบของ สตง. พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ในด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.602 ด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.583 ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย 0.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.602 และด้านวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.675 ตามลำดับ

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ จากการตรวจสอบของ สตง. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์การอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า การถูกตรวจสอบโดย สตง. ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างใน อบต.ดงสุวรรณ เนื่องจากเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย การปรับเปลี่ยนโครงสร้างจึงต้องอาศัยกระบวนการตามกฎหมาย การถูกตรวจสอบ อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างได้ หากพบว่าถูกชี้มูลความผิด หรือไม่ผ่านการตรวจสอบ และถูกดำเนินการตามกฎหมาย อาจมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขึ้นได้ ทั้งนี้ อบต.ดงสุวรรณ ยังไม่ปรากฏการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเนื่องจากการถูกตรวจสอบโดย สตง.

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ด้านโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.591 อยู่ในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.598 อยู่ในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.615 อยู่ในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.575 อยู่ในระดับมากที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 อยู่ในระดับมากที่สุด และ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.627 อยู่ในระดับมากที่สุด

2) การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี หรือการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ พบว่า เทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติราชการเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการถูกตรวจสอบ เพื่อให้การตรวจสอบผ่านไปได้ด้วยดี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติราชการตามไปด้วย การถูก สตง. ตรวจสอบ ทำให้ การดำเนินงานในส่วนงานที่ปฏิบัติงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านงบประมาณ การเงินการคลัง เนื่องจากเป็นหน่วยงานโดยตรงที่จะถูกตรวจสอบ จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อรองรับการตรวจสอบ ทั้งการเตรียมเอกสาร การเตรียมการดำเนินงาน เพื่อป้องกันการถูกชี้มูลจากการตรวจสอบ และที่สำคัญที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานในส่วนงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่ถูกต้อง

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี หรือการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ สตง. มีค่าเฉลี่ย 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน ให้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.557 อยู่ในระดับมากที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.601 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.551 อยู่ในระดับมากที่สุด และมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.604 อยู่ในระดับมากที่สุด

3) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมภายในองค์กรได้ เนื่องจากต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติราชการไม่ให้ผิดพลาด

ต้องดำเนินการตามระเบียบที่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ การเงิน การคลัง มีการสร้างมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กร มีการระมัดระวัง และเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบที่เป็นปัจจุบัน

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ มีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.624 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.611 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.685 อยู่ในระดับมากที่สุด มีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.688 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่าเฉลี่ย 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.676 อยู่ในระดับมากที่สุด และ ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.718 อยู่ในระดับมากที่สุด

4) การเปลี่ยนแปลงผลผลิตขององค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านผลผลิต หรือผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการถูกตรวจสอบ การดำเนินงานจึงมีความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ผลการปฏิบัติราชการ ตรงตามที่กฎหมายกำหนดตามไปด้วย แต่ในบางครั้งอาจสร้างความล่าช้าในการดำเนินงานบางอย่าง เนื่องด้วยต้องปฏิบัติตามระเบียบก่อน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และได้รวบรวมข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมตลอดจนข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม พบว่า กระบวนการในการตรวจสอบความถูกต้อง หรือตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการดำเนินการตามกฎหมายได้กำหนดไว้ ทั้งภายในองค์กร และจากการตรวจสอบขององค์กรภายนอกต่าง ๆ ทั้งนี้ การตรวจสอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ และต่อประเทศชาติ แม้ว่าในบางครั้งการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีความซ้ำซ้อน และทำให้กระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเกิดความล่าช้าไปบ้าง

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านด้านผลผลิต หรือผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.608 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.596 อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สรุปได้ว่า การตรวจสอบจาก ป.ป.ช. ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องด้วยเป็นหน่วยงานของรัฐ มีโครงสร้างขององค์กรที่จัดตั้งและกำหนดขึ้นตามกฎหมาย เปลี่ยนแปลงได้ยาก

การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี สรุปได้ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก หากองค์กรไม่ปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย อาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของการรับราชการ ได้ มีการปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการตรวจสอบให้มากที่สุด เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนงานที่ปฏิบัติมีการดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด และปรับปรุงเพื่อรองรับการตรวจสอบที่จะเกิดขึ้น

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม สรุปได้ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ในการทำงานเพื่อรองรับการตรวจสอบ สร้างความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับผลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้ได้มากที่สุด

การเปลี่ยนแปลงผลผลิต สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากผลของการตรวจสอบจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย เพื่อป้องกันการถูกชี้มูลความผิด หรือเพื่อให้ผ่านการประเมินจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในองค์กรบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สรุปได้ว่า ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง เนื่องจากเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย การปรับเปลี่ยนโครงสร้างจึงต้องอาศัยกระบวนการตามกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอาจเกิดขึ้นหากพบว่าถูกชี้มูลความผิด และถูกดำเนินการตามกฎหมาย อาจมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขึ้นได้ ทั้งนี้ อบต.ดงสุวรรณ ยังไม่ปรากฏการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง เนื่องจากการตรวจสอบโดย สตง. แต่อย่างไรก็ดี

การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี สรุปได้ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ซึ่งหมายถึง เทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอน ในการปฏิบัติราชการ เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การตรวจสอบผ่านไปได้ด้วยดี จึงมีความจำเป็น ที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติ การดำเนินงานบางส่วนงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านงบประมาณ การเงินการคลัง

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม สรุปได้ว่า สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมภายในองค์กรได้ เนื่องจากต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติราชการไม่ให้ผิดพลาด ต้องดำเนินการตามระเบียบที่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ การเงิน การคลัง การสร้างมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น บุคลากรเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้อง กับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เป็นปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงผลผลิต สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติราชการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับการตรวจสอบ ผลการดำเนินงานจึงมีความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ สรุปได้ว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในองค์กรบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงผลผลิต และ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

ทั้งนี้ การตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ สามารถสรุปได้ว่า พบว่า ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงผลผลิต รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้ง 4 ด้าน เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้ กรณีของ ป.ป.ช. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 4.53 แสดงว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย 4.44 แสดงว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงผลผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.43 แสดงว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในระดับมากที่สุด และ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย 4.27 แสดงว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในระดับมากที่สุด และในกรณีของ สตง. พบว่า การเปลี่ยนแปลงผลผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.53 แสดงว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยีค่าเฉลี่ย 4.50 แสดงว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมีค่าเฉลี่ย 4.41 แสดงว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในระดับมากที่สุด และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.34 แสดงว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในระดับมากที่สุด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบปัญหาและอุปสรรค ที่สำคัญ คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – 19 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดยังไม่สามารถควบคุมได้ การดำเนินการวิจัยจึงเป็นไปอย่างล่าช้า และต้องรอบคอบในเรื่องการพบปะกับผู้ให้ข้อมูล ทั้งในการแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ แต่ทางผู้วิจัยสามารถดำเนินการด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างดี

การพิสูจน์สมมติฐาน

การตั้งสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานแบบไม่มีทิศทางไว้ และผลจากการศึกษาพบว่า สมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับผลการศึกษา ดังนี้

1. การตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือพนักงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ด้านโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือพนักงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สามารถอภิปรายผลได้ว่า การตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) รวมทั้ง การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เกิดการเปลี่ยนแปลงที่น้อยมาก หรืออาจไม่เกิดขึ้นได้เลย แม้ผลการวิจัยเชิงปริมาณจะชี้ให้เห็นถึงจำนวนค่าเฉลี่ยที่เกิดขึ้น แต่ในทางปฏิบัติจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ทราบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อาจเกิดขึ้นได้ แต่มีความเป็นไปได้น้อยมาก ขึ้นอยู่กับการข่มขู่ความผิด และต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายเท่านั้น จึงจะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณไม่เคยปรากฏการเปลี่ยนแปลงด้านนี้มาก่อน เนื่องจากหน่วยงานของรัฐจัดตั้งขึ้นตามโครงสร้างของกฎหมาย จึงมีความยากในการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตามการตรวจสอบจาก ป.ป.ช. และ สตง. สามารถสร้างการตรวจสอบและถ่วงดุลให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ ปรางศรี ทิพย์รักษา (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลไกการถ่วงดุลอำนาจตามโครงสร้างของเทศบาล พบว่า โครงสร้างของเทศบาลให้อำนาจแก่ฝ่ายบริหารเป็นอย่างมาก อำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติในสภาท้องถิ่น ยังไม่สามารถถ่วงดุลอำนาจจากฝ่ายบริหารได้เท่าที่ควร ควรให้มีกลไกในการถ่วงดุลอำนาจที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตามกฎหมายแล้วการตรวจสอบและถ่วงดุลฝ่ายบริหารยังสามารถดำเนินการได้จากการตรวจสอบขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และอาจรวมไปถึงการตรวจสอบจากภาคประชาชนด้วย

การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต / เทคโนโลยี หมายความว่ารวมถึง เทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอน ในการปฏิบัติราชการ สามารถอภิปรายผลได้ว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. และ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ทั้งข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากต้องรับการตรวจสอบจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน การปฏิบัติราชการต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับประเด็นในการตรวจสอบต่าง ๆ เพราะหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก็อาจส่งผลให้ การตรวจสอบไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robert P. Vecchio (2002) ในส่วนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อ ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผลของการตรวจสอบที่เกิดขึ้น หรือเพื่อปรับปรุงให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอด หรือสามารถดำเนินการโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรได้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในการตั้งรับกับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ จากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษาภรณ์ อนุพันธ์ และขวัญฤดี ดันตระกูล (2560) เรื่อง คุณภาพรายงานการเงิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค ที่เห็นว่า รายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านมีคุณภาพระดับปานกลาง องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาคุณภาพรายงานการเงินให้มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้รายงานการเงินเป็นประโยชน์ต่อ ผู้ใช้รายงานการเงินทุกประเภท นำไปสู่การพัฒนาส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการจัดทำรายงานการเงินขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถแสดงให้เห็นถึงฐานะทางการเงินการคลัง และผลการดำเนินงานอย่างน่าเชื่อถือ

ความสอดคล้องด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม จากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. และ สตง. ต่อการ เปลี่ยนแปลงองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ผลจากงานวิจัยในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์การ เนื่องจากบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะกลุ่ม ข้าราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เป็นกลไกสำคัญ ในการปฏิบัติราชการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ตามอำนาจหน้าที่ และเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการถูกตรวจสอบจากองค์กรต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin S. P. (1994) ผลจากการเปลี่ยนแปลงภายนอก ส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์การทำให้ต้องการการเปลี่ยนแปลง หรือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ค้นพบแนวทางในการดำเนินงานขององค์การใหม่ ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยของผู้วิจัยโดยเฉพาะ ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ทราบว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. และ สตง. ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงานที่ดีขึ้น เกิดการปรับตัว เปลี่ยนแปลงทัศนคติในการดำเนินงาน มีการประสานงานพูดคุยกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สอดคล้องกับการตรวจสอบ ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ นิยม รัฐอมฤต และอุดม รัฐอมฤต (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์การอิสระกับการสร้างความสมดุลในระบบการเมือง ซึ่งสาระสำคัญที่ได้จากการวิจัย เพื่อให้การตรวจสอบถ่วงดุลในระบบการเมืองมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ได้เสนอให้ศึกษาวิธีการปลูกฝังสร้างวัฒนธรรมการเคารพกฎหมาย ที่หลากหลายมากขึ้น ไม่

ควรเน้นเพียงการสร้างกฎหมายในการแก้ปัญหาเพียงด้านเดียวเพราะการสร้างสำนักเคาเรทกฎหมายของคนในสังคม เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้การตรวจสอบเป็นไปได้ด้วยดี

สำหรับการเปลี่ยนแปลงผลผลิต หรือผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ จากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. และ สตง. ทั้งงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยเชิงปริมาณชี้ชัดว่า ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบผลิต / เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม จึงทำให้ผลผลิต หรือผลการปฏิบัติราชการ มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ พิทยา พานทอง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กระบวนการตรวจสอบของ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้เกิดความโปร่งใสขึ้นภายในองค์กรสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ มีความ โปร่งใสมากขึ้น จากการถูกตรวจสอบจากองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญทั้ง 2 หน่วยงาน

การตรวจสอบจาก ป.ป.ช. และ สตง. ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงองค์การขึ้น ทั้งในด้านการปฏิบัติราชการ ผล การปฏิบัติราชการ โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การ หรือด้านพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตามเป้าหมายของการ ตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ต้องการให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยรับตรวจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด ตามอำนาจหน้าที่ และ จากผลการศึกษาวิจัยโดยเฉพาะการศึกษาวิจัยใน เชิงปริมาณ พบว่า การตรวจสอบจากองค์กรอิสระ (ในกรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ทำให้ผลการปฏิบัติราชการของ อบต. ตงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น โดยในกรณีของ ป.ป.ช. มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.40 และใน กรณี สตง. มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.50

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการตรวจสอบภายในจากพนักงาน หรือข้าราชการที่มีอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย เพื่อทำหน้าที่ในการวางแผนงานในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการตรวจสอบของ องค์กรอิสระอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามแนวทางการตรวจสอบที่ดี และแปลงเป็นแผนการ ดำเนินงาน หรือแผนการปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถูกตรวจสอบโดยองค์กรอิสระ ในกรณีของ ป.ป.ช. และ สตง. และ เปรียบเทียบกับการตรวจสอบหน่วยงานอื่น ๆ ของ ป.ป.ช. และ สตง. ด้วย
2. ควรมีการดำเนินการวิจัยที่สามารถใช้เทคโนโลยี หรือโปรแกรมสำเร็จรูปอื่น ๆ เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูล และสามารถเก็บข้อมูลได้กว้างและมากขึ้นกว่าเดิม

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ช่วยให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ขอขอบคุณท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลงิ้วสวรรค์ ที่อนุญาตให้ดำเนินการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการวิจัยครั้งนี้ และผู้ตอบแบบสอบถามทุก ๆ ท่านที่ได้ ให้ข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตร่วมชั้นที่คอยช่วยเหลือเรื่องงาน การบ้านต่าง ๆ และที่สำคัญผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจและ แรงสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเสมอมา โดยเฉพาะคุณน้าและสามีมาริณีปุ่น ที่ให้ทุนการศึกษากับผู้วิจัยตลอดหลักสูตร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาต่างประเทศ

Leavitt, H J. อ้างอิงใน Daft, R L. (1994). **Organization Theory and Design** (3rd ed). Singapore: West Publishing company.

Robbins, S P. (1994). **Management** (6th ed). USA : Prentice–Hall.

Vecchio, R P. (2002). **Organizational Behavior: Concepts**. USA: Cengage South–Western.

ภาษาไทย

กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2560). **บทบาทฝ่ายปกครอง กับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. ปทุมธานี: โรงพิมพ์อสาารักษาดินแดน กรมการปกครอง.

กฤษฎากรณ์ อนุพันธ์ และขวัญฤดี ตันตระกูล. (2560). คุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค Audit Office’s Perspective on Quality of the Government Financial Reports in Regional Office of the Auditor General of Thailand. **วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 1(3), 51 – 64.

นิยม รัฐอมฤต และอุดม รัฐอมฤต. (2562). **องค์กรอิสระกับการสร้างคางามสมดุลในระบบการเมือง**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ปรางศรี ทิพย์รักษา. (2561). กลไกการถ่วงดุลอำนาจตามโครงสร้างของเทศบาล Strategy of Checks and Balance According to Municipal Structure. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 12(2), 111 – 118.

พิทยา พานทอง. (2555). **ระบบการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา แม่ฮ่องสอน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

Factors Affecting the Efficiency of Budget Management of the Office of Natural Resources and the Environment of Nan Province

สมภพ ฉิมสุข^{1*} และ รักษ์ศรี เกียรติบุตร²

Somphob Chimsook^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมฯ 36 คน เครื่องมือที่ใช้คือชุดสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณเป็นไปตามหลักความประหยัดคุ้มค่า มีคุณภาพ เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานฯมากที่สุด ได้แก่ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล รองลงมา คือ การรายงาน, การเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้, การควบคุม, การประสานงาน, การวางแผนจัดหางบประมาณและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณฯ น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วม ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรมีการวางแผนที่รัดกุม จัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ ตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ และมีการนิเทศติดตามผลการเบิกจ่าย แนวทางการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานฯ ในอนาคต 1) สร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ 2) การประสานงานการทำงานทุกกระบวนการที่เชื่อมโยงอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่านเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ

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 : 63212868 @up.ac.th

Abstract

The study aimed to study the effectiveness and factors affecting the budget management efficiency of the Nan Provincial Office of Natural Resources and Environment. This is a mixed research method employing both quantitative and qualitative methods. The population in the study included 36 personnel of the Office of Natural Resources and Environment. The research instruments used were a set of semi-structured interviews and a questionnaire. Data analysis was conducted using statistics consisting of frequency, percentage, average, standard deviation, and content analysis. The results were as follows: 1) the potential of the budget management is based on the principle of economy and cost-effectiveness with quality as specified by regulations, 2) factors affecting the office's budget management efficiency the most include monitoring and evaluation followed by reporting, disclosure information to create awareness, control, synergy, budget planning and factors affecting budget management efficiency. The least affecting factor is participation. The recommendation from the study is that there should be a concise plan, prioritizing mission according to the planned action and follow-up on disbursements. The Office's future budget spending guidelines include 1) awareness creation and engagement of officers, and 2) coordination of all sustainable linked processes. In this regard, there should be a study on more ways to enhance the budget management efficiency of the Nan Office of Natural Resources and Environment for the efficient and highest benefit.

Keywords: effective budget management

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับแนวนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาโดยปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเวลา เกิดความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ มีกลไกและช่องทางให้ประชาชนและภาคเอกชน สามารถตรวจสอบกระบวนการดำเนินงาน งบประมาณ ได้อย่างโปร่งใสยิ่งขึ้น โดยให้ส่งเสริมการจัดสรรงบประมาณแบบบูรณาการ และงบประมาณเชิงพื้นที่ ให้จังหวัด กลุ่มจังหวัด และให้ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยรับการจัดสรรงบประมาณได้ อีกทั้งรัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ของสำนักงบประมาณจากรูปแบบเดิมไปสู่รูปแบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting : PBBตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการงบประมาณให้แก่กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ รับผิดชอบต่อความสำเร็จของผลผลิต (Output) ผลผลิตดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในข้อตกลงการจัดทำผลผลิต (Service Delivery Agreement : SDA) ที่จัดทำขึ้นระหว่างรัฐมนตรีที่กำกับดูแลกับหัวหน้าหน่วยปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549) จะเห็นว่า งบประมาณมีบทบาทต่อการบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นอย่างมาก ถือเป็นกลยุทธ์หลักในการบริหาร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรและเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

ที่จะบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน การวางแผนตลอดจนการควบคุมและตัดสินใจของผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ มีเป้าหมายร่วมกันและมีการประสานงานกันด้วยดี (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, มปป.)

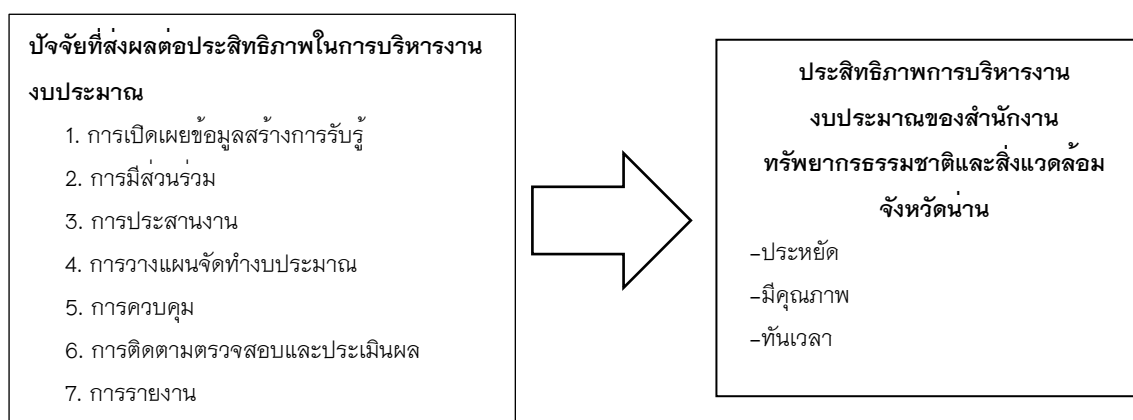
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มุ่งพัฒนาความร่วมมือของประชาชนและองค์กรชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน แต่ด้วยการจัดสรรงบประมาณที่ค่อนข้างจะล่าช้า ไม่ตรงตามแผนและเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังมีปัญหาด้านการบริหารงานและงบประมาณทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เกิดผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน เพื่อค้นหารูปแบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ของ **ธนากร เอกเผ่าพันธุ์** และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (2559) สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรทุกคนในสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน จำนวน 36 คน แยกเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้คัดเลือกเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณในสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการส่วน จำนวน 5 คน ข้าราชการชำนาญการ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด 10 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดแบบเจาะจงจากประชากรที่เหลือจากการคัดเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 9 คน พนักงานราชการ จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด จำนวน 26 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาคครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์โดยใช้ชุดสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และรูปแบบการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ลักษณะปลายเปิด เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence : IOC) (ประยูร อัมรสวสดี, 2552) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.81 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.827

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวแบบเผชิญหน้า มีการจดบันทึกคำตอบและบันทึกเสียง

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งและรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 26 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดย การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) ให้เป็นหมวดหมู่ แล้ววิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) และวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วเสนอแบบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D. โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย (สุชาติ โสมประยูร และ วรณี โสมประยูร, 2546) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แสดงว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แสดงว่า เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แสดงว่า เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แสดงว่า ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แสดงว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน นำมารวบรวมข้อมูลตามประเด็นเรียงเรียงนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย โดยการหาค่าความถี่ (Frequency)

ผลการศึกษา

จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน และการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 26 คน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานฯ มีดังนี้

ด้านความประหยัด สำนักงานฯ มีการชี้แจงหน่วยงานทราบถึงแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการใช้งบประมาณได้อย่างประหยัดและมีการใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการตามที่กำหนดไว้ เกิดเกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดความคุ้มค่าเชิงภารกิจภาครัฐ ได้ผลงานเต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยที่ผ่านมาสำนักงานฯ มีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายจำกัดอยู่เพียง

ค่าใช้จ่ายของโครงการหรือกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน มีการเปรียบเทียบการใช้จ่ายในแต่ละรายการทุกโครงการ ทั้งนี้สำนักงานฯ ยังมีการป้องกันมิให้มีการจัดสรรงบประมาณในกิจกรรมหรือโครงการซ้ำซ้อนกัน อันจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ พยายามไม่ให้มีการใช้จ่ายเกินความจำเป็น ฟุ่มเฟือย หรือเป็นการใช้จ่ายสูญเปล่า ไม่เกิดประโยชน์คุ้มค่า

ด้านคุณภาพ สำนักงานฯ มีการวางแผน วิเคราะห์ และควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละโครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดต่อประสานงานในการจัดทำงานงบประมาณระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำระบบควบคุมงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามนโยบายองค์กร มีการสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับผู้บริหาร มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมโดยมีการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของหน่วยงานให้ทันต่อสถานการณ์ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมและยังรักษาประโยชน์ไว้ได้อย่างเดิม มีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน แผนงบประมาณแต่ละแผนมีการระบุถึงปริมาณงาน และปริมาณเงินทุนที่ใช้บุคลากร วัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรอื่นที่จำเป็นอย่างละเอียดและแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

ด้านทันกำหนดเวลา อย่างไรก็ตามสำนักงานฯ มีปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณบางส่วนที่ค่อนข้างจะล่าช้า ไม่ตรงตามแผนและเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณที่ตั้งไว้ มีการกระจายอำนาจรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ได้มีบทบาทร่วมกันในการวางแผนด้านงบประมาณและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนจัดทำงานงบประมาณของหน่วยงาน ทำให้กระบวนการจัดทำแผนและงบประมาณของสำนักงานฯ ล่าช้า ส่งผลให้กระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องล่าช้าด้วย เช่น ความล่าช้าในการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุใหม่ ส่งผลให้กระบวนการยาวนานขึ้นและต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระบบและเอกสาร ส่งผลให้การเบิกจ่ายเงินงบประมาณล่าช้า ผลการเบิกจ่ายรายไตรมาสไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน** ดังนี้ **ตารางที่ 1** แสดงจำนวนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน

N : 26

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน งบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. การเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้	4.35	0.47	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. การมีส่วนร่วม	2.60	0.79	ไม่เห็นด้วย
3. การประสานงาน	3.40	0.68	เห็นด้วยปานกลาง
4. การวางแผนจัดทำงานงบประมาณ	3.35	0.46	เห็นด้วยปานกลาง
5. การควบคุม	4.33	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การติดตามตรวจสอบและประเมินผล	4.47	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. การรายงาน	4.38	0.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	3.83	0.58	เห็นด้วย

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา คือ ด้านการรายงาน ($\bar{X}=4.38$), ด้านการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้ ($\bar{X}=4.35$) และด้านการควบคุม ($\bar{X}=4.33$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนด้านการประสานงาน ($\bar{X}=3.40$) และด้านการวางแผนจัดทำงบประมาณ ($\bar{X}=3.35$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=2.60$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยเห็นว่า หน่วยงาน มีการใช้งบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลาในไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ และมีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการเปรียบเทียบงบประมาณกับแผนงานของแต่ละโครงการ ในด้านประหยัด ทันเวลาและมีคุณภาพ มีระบบและกลไกกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณอย่างชัดเจน

ด้านการรายงาน หน่วยงานมีการสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับผู้บริหารทราบรายไตรมาส

ด้านการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้ หน่วยงานมีการเปิดเผยหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณอย่างชัดเจน มีการชี้แจงให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการควบคุม หน่วยงานมีการจัดทำระบบควบคุมงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามนโยบายองค์กรและมีการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ

ด้านการประสานงาน หน่วยงานมีการติดต่อประสานงานในการจัดทำงบประมาณระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง แต่ด้านการประสานงานการแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณระหว่างหน่วยงานกลับมีการประสานงานน้อย

ด้านการวางแผนจัดทำงบประมาณ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางในการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน มีการสำรวจความต้องการในการจัดทำงบประมาณล่วงหน้าก่อนการดำเนินการในระดับปานกลาง หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณเป็นผู้รับผิดชอบหลัก การจัดทำงบประมาณในหน่วยงานมีการกำหนดระยะเวลาตามระเบียบข้อกฎหมายกำหนดในการจัดทำงบประมาณในแต่ละโครงการ

ด้านการมีส่วนร่วม หน่วยงานมีการกระจายอำนาจรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ได้มีบทบาทร่วมกันในการวางแผนด้านงบประมาณและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานฯ 1) ควรมีการวางแผนที่รัดกุม ถือเป็นหลักอันดับแรกที่ต้องให้ความสำคัญ การวางแผนเป็นกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ จัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ ทำให้การบริหารงานงบประมาณจะราบรื่นและคล่องตัวเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าจะมีการทำอะไร ทำที่ไหน เมื่อใด ให้ใครทำ ทำอย่างไร มีการปรับกระบวนการตั้งแต่การวางแผน ให้เป็นไปแบบการทำงานเชิงบูรณาการหลายกลุ่ม/กอง เข้าด้วยกัน เพื่อลดจำนวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เป็นสิ่งที่จำเป็นช่วยให้การปฏิบัติงานทุก

กระบวนการสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้จ่ายงบประมาณ ควรเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี ที่วางไว้ และมีการดำเนินการตามระเบียบ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ 3) การนิเทศติดตามผล ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการชี้วัดผลงาน การเบิกจ่าย การใช้จ่ายงบประมาณว่ามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เหมาะสมกับงบประมาณที่ดำเนินการไปหรือไม่

การใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ในอนาคต หน่วยงานควรสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่ถือว่ามีผลสำคัญ ความรู้ความเข้าใจและความรับผิดชอบในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ หากมีความกระตือรือร้นและใส่ใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน จะส่งผลให้การบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ควรจัดให้มีการประสานงานในการทำงานทุกกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน งานโครงการ ที่เชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน , ควรมีการวางแผนจัดทำงบประมาณที่รัดกุม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด, การควบคุม , การติดตามตรวจสอบและประเมินผลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการชี้วัดผลงาน การเบิกจ่าย การใช้จ่ายงบประมาณว่ามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เหมาะสมกับงบประมาณที่ดำเนินการไปหรือไม่ และการรายงานผลการดำเนินงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบงานที่ชัดเจนตรวจสอบได้ น่าจะเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณได้ เนื่องจาก หากมีการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและซื่อสัตย์ เพื่อรับผิดชอบการรับจ่ายเงิน การบริหารงบประมาณ การดำเนินการจัดวางระบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน โดยคำนึงความถูกต้องตามแผนงานงบประมาณ และจัดทำแนวปฏิบัติการรับเงินและจ่ายเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ระเบียบกำหนด จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะสามารถทำให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณเป็นเรื่องที่ละเอียดและต้องอาศัยความรอบคอบ หน่วยงานควรมีการจัดประชุมชี้แจง แนวทางหรือแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนกระบวนการรวมถึงระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่อาจจะมีการปรับเปลี่ยนไป ในการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ควรให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี ที่วางไว้ ก่อนเริ่มกระบวนการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ควรมีการประชุมเพื่อศึกษา วิเคราะห์นโยบายร่วมกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและภารกิจของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้และความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเกิดปัญหาการย้ายสับเปลี่ยนบ่อย เมื่อย้ายสับเปลี่ยนหนึ่งครั้ง เจ้าหน้าที่ที่มาใหม่ก็ต้องเริ่มมานับหนึ่งใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ต่อเนื่อง ควรให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรอบรู้รอบด้าน ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเบื้องต้น

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ผู้ศึกษาได้อภิปรายการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่านพบว่า มีประสิทธิภาพมากในระดับหนึ่ง กล่าวคือมีการใช้งบประมาณได้**ประหยัด**มีการใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการตามที่กำหนดไว้ เกิดความ**คุ้มค่า** โดยมีการวางแผน การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละโครงการอย่างเป็นระบบ มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมโดยมีการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ส่งผลให้การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ**มีคุณภาพ** ในส่วนประสิทธิภาพด้านความทันกำหนดเวลายังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก เนื่องจากยังมีบางกระบวนการที่เกิดความล่าช้า เช่น ความล่าช้าในการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุใหม่ ส่งผลให้กระบวนการยาวนานขึ้นและต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระบบและเอกสาร ทำให้เกิดความ สอดคล้องกับ **นันทพร ลิ้มปัญญาจันทร์ และจรัญญา ปานเจริญ (2560)** กล่าวว่า ปัญหาความซับซ้อนของการจัดซื้อจัดจ้างถือเป็นหนึ่งปัญหาที่สำคัญเนื่องจากระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) มีขั้นตอนการทำงานในระบบหลายขั้นตอน ประกอบกับเจ้าหน้าที่พัสดุต้องทำข้อมูลในระบบและทำเอกสารประกอบด้วยทุกครั้ง ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัว

การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณฯ ในอนาคต 1) ควรมีการวางแผนที่รัดกุม มีการจัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ ทำให้การบริหารงบประมาณจะราบรื่นและคล่องตัวเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้จ่ายงบประมาณ ควรเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีที่วางไว้ 3) การนิเทศติดตามผล ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการชี้วัดผลงาน การเบิกจ่าย การใช้จ่ายงบประมาณว่ามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เหมาะสมกับงบประมาณที่ดำเนินการไปหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**สุทิพย์ ทิพย์สุวรรณ (2541)** ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการที่สำคัญ คือ การจัดทำแผนปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถรู้ได้ว่าจะดำเนินการอย่างไรจึงจะสำเร็จ และเมื่อมีแผนปฏิบัติงานแล้ว ถ้าหากผู้ที่เกี่ยวข้องยังไม่รับรู้หรือร่วมมือปฏิบัติตาม ก็จะทำให้ทราบว่าแผนนั้นจะเกิดความล้มเหลว

การใช้จ่ายงบประมาณ ฯ ในอนาคต ควรสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมและการประสานงานของเจ้าหน้าที่ ถือว่ามีความสำคัญ ความรู้ความเข้าใจและความรับผิดชอบในการดำเนินงาน หากมีความกระตือรือร้นและใส่ใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะสามารถทำให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ จะส่งผลให้การบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลต้องตระหนักและเห็นความสำคัญ และมีความรู้ในหน้าที่ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการบริหารงบประมาณสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่านสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ณรงค์ สัจจพันธ์ (รินทน์วดี ยอดศรี, 2561)** ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญ ต้องมีการจัดองค์กรและการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่และให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยต้องจัดบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงบประมาณที่ต่อเนื่องและมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ และจัดเตรียมมีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการบริหารงบประมาณได้อย่างครบถ้วน เพื่อให้การดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ระบุว่า การทำงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเป็นเรื่องที่ละเอียดและต้องอาศัยความรอบคอบ หน่วยงานควรมีการจัดประชุมชี้แจง แนวทางหรือแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผน กระบวนการรวมถึงระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่อาจจะมีการปรับเปลี่ยนไปให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ในการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ควรให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีที่จะวางไว้ ก่อนเริ่มกระบวนการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ควรมีการประชุมเพื่อศึกษา วิเคราะห์นโยบายร่วมกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้และความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเกิดปัญหาการย้ายสับเปลี่ยนบ่อย เมื่อย้ายสับเปลี่ยนหนึ่งครั้ง เจ้าหน้าที่ที่ใหม่ก็ต้องเริ่มมานับหนึ่งใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ต่อเนื่อง ควรให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรอบรู้ รอบด้าน ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเบื้องต้น ซึ่งสอดคล้องกับ **รินทน์วดี ยอดศรี, 2561**) ที่ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ หมวดยุทธศาสตร์การแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า 1) ควรมีการกำหนดแผนภาพกระบวนการดำเนินการดำเนินงานงบประมาณทั้งระบบตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง และกำหนดผู้ประสานงานหลักในแต่ละขั้นตอน จะทำให้เห็นขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และสามารถขอคำแนะนำจากผู้ประสานงานหลักในแต่ละขั้นตอนได้ ซึ่งถือว่าการประสานงานที่ตรงจุด สามารถดำเนินการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความระมัดระวัง และเกิดความรอบคอบในการดำเนินการต่าง ๆ และมีการจัดประชุมเพื่อใช้เป็นเวทีในการรายงานความคืบหน้า ปัญหาและประเด็นที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และนำเสนอแนวทางแก้ไขร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่องระเบียบ ข้อบังคับด้านงบประมาณมากขึ้น เพื่อให้สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ และทำให้กระบวนการขับเคลื่อนต่อไปได้ รวมทั้งต้องมีนโยบายและมาตรการเพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและเพื่อเร่งรัดการดำเนินการ โดยเสนอให้มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานและรายงานปัญหาอุปสรรคอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบปัญหาในแต่ละขั้นตอนและแนวทางแก้ไขได้ทันที่ 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดงาน และสนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงานรู้กระบวนการทำงานมากกว่า 1 คน เพื่อเป็นการสร้างคนที่สามารถรับผิดชอบงานแทนกรณีบุคลากรที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักไม่สามารถดำเนินการต่อได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกันไม่ให้งานหยุดชะงัก และผู้ที่ต้องรับผิดชอบงานแทนสามารถดำเนินการต่อได้โดยไม่มีติดขัด

2. ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการรายงาน, ด้านการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้, ด้านการควบคุม, ด้านการประสานงาน, ด้านการวางแผนจัดทำงบประมาณและด้านที่เห็นว่าเป็นปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณน้อยสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

ทั้งนี้ด้านการนิเทศติดตามผล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามที่ **ธนกร เอกเผ่าพันธ์, 2548 : 28-29** ได้กล่าวไว้ว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญ เพื่อให้การควบคุมได้ผลและรายงานผลการปฏิบัติงานยังแสดงถึงความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยให้การติดตามควบคุมการทำงาน ได้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ถ้าพบว่าแตกต่างไปจากแผนงบประมาณฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาหาสาเหตุและค้นหาสาเหตุการค้นหาค้นหาสาเหตุของผลต่างจากงบประมาณไม่ว่าจะเป็นผลต่างที่ดีหรือไม่ดีก็ต้องรีบกระทำทันทีถ้า

ผลต่างไม่ดีต้องหาทางหรือวิธีการแก้ไขเหตุการณ์นั้น อย่างรวดเร็วและต้องกระตุ้นให้มีการดำเนินงานไปให้ได้รับผลสำเร็จ นอกจากนี้แล้วการติดตามควรจะทำตลอดเวลา เพื่อประเมินประสิทธิผลที่ได้รับก่อนจะแก้ไขและเพื่อวางหลักการสำหรับการแก้ไข วิธีการวางแผนและควบคุมในอนาคตให้ดีขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถ้าพบว่าเกิดผลแตกต่าง ในทางที่ดีก็ควรจะนำไปเผยแพร่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่หน่วยงานอื่น ๆ จะได้นำไปปฏิบัติ

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่านน้อยที่สุด เห็นว่า หน่วยงานมีการกระจายอำนาจรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ได้มีบทบาทร่วมกันในการวางแผนด้านงบประมาณและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ **จินตนา เมาจินดา** (2557, 126) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยตรง ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนทรี แสงอุไร** (2559) ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม การให้ความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการเป็นการตอบสนองความต้องการของแต่ละฝ่ายและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff 1980) pp 213-218 อ้างถึงใน **ฐิตา วิหครัฐ**, 2558) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการประสานงาน ความตั้งใจตอบสนองในเชิงบวก การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแบบเงื่อนไขที่กำหนด ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ

ทั้งนี้ หากมีการประยุกต์ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้อย่างเหมาะสม เพื่อชี้แนะแนวทางในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้สนองต่อเป้าหมายของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่านอย่างมีระบบ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานในสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารงานขององค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความร่วมมือ รวมถึงในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจ สร้างความรับผิดชอบทำให้เกิดความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างการทำงานของบุคคลกับองค์กรหน่วยงาน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และช่วยกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กระบวนการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการหลัก ๆ อยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผน, ด้านกระบวนการจัดทำงบประมาณ และด้านกระบวนการนิเทศติดตามผล และกระบวนการรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ด้านการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักการวางแผนที่ดี โดยจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ รวบรวมไปถึงการกำหนดงบประมาณที่ใช้ในแต่ละโครงการ มีการจัดทำแผนงานและแผนการ

ใช้จ่ายในเชิงรุกและเชิงรับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และการจัดฝึกอบรมด้านการจัดทำแผนงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อวางแผนร่วมกัน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน

2. ด้านกระบวนการจัดทำงบประมาณ ควรมีการประมาณการรายจ่ายประจำปีให้มีความใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายจริง มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ โดยพิจารณาและวิเคราะห์ถึงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณในระยะเวลาที่ผ่านมา ว่าเป็นไปในรูปแบบหรือลักษณะใด เกิดข้อผิดพลาด หรือประสบกับปัญหาในด้านใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบของการบริหารงานงบประมาณ แนวใหม่ มีการประยุกต์ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้อย่างเหมาะสม เพื่อชี้แนะแนวทางในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้สนองต่อเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีระบบ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงาน จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. ด้านกระบวนการนิเทศติดตามผล และกระบวนการรายงานผลการดำเนินงาน ควรมีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการตรวจสอบและการติดตามผลการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงานอย่างจริงจังและรัดกุม มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.รักษศรี เกียรติบุตร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข วิพากษ์ และพิจารณาผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพเหนือสิ่งอื่นใด ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่สนับสนุนทุนการศึกษา เป็นแรงผลักดันและเป็นกำลังใจในการศึกษาจนประสบความสำเร็จตามใจหวัง และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่ให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บพทรี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จจวบจนทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers. (pp.202–204)
- จินตนา เฝ้าจินดา.(2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.
- ฐิตา วิหครัตน์. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.
- ธนกร เอกเฝ้าพันธุ์. **การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ.** กรุงเทพฯ : พิสิทธ์เซ็นเตอร์, 2548.
- นันทนา ศรีชัยมูล. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- นันทนิตย์ นวลมณี. (มปป.) เอกสารวิชาการหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการ เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของระบบงบประมาณ. สำนักงานกรรมการธิการ1, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- นันทพร ลิ้มปกัญจน์เวช และ จริญญา ปานเจริญ (2560). **ปัญหาในการใช้งานระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement: e-GP) ของเจ้าหน้าที่พัสดุในสำนักงาน.** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, "วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, ฉ.3 (เมษายน-กรกฎาคม 2560), 6.
- ประยูร อิ่มสวาสดี. (2552). **ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.** ปรินญาณินพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รินทน์วดี ยอดศรี. (2561). **ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ หมวดครุภัณฑ์การแพทย์.** คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สุชาติ โสมประยูร และวรรณิ โสมประยูร. (2546). **เทคนิคและประสบการณ์งานวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการจำกัด.
- สุทิพย์ ทิพย์สุวรรณ. (2541). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการระบบระบายน้ำและถนนเลียบบคลองช่องนนทรีของกรุงเทพมหานคร.** ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทรี่ แสงอุไร. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.

การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

The Implementation of Work From Home Policy in Epidemic Situation of Corona Virus Infections 2019 : A Case Study of Phayao Provincial of Buddhism

สุรินทร์ อินแก้ว^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Surin Inkaew^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอนโยบายที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home (การทำงานที่บ้าน) ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยข้าราชการสำนักงาน จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า

ปัญหาและอุปสรรค จำแนกได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง ข้อสั่งการจากส่วนกลางไม่สามารถปรับใช้ได้ และไม่สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้ 2) ด้านบุคลากร มีปัญหาการปรับตัวและการเรียนรู้เทคโนโลยี 3) ด้านงบประมาณ ไม่มีงบดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง จึงมีปัญหากับค่าใช้จ่ายในการทำงานที่บุคลากรต้องแบกรับ 4) ด้านสถานที่ บรรยากาศที่บ้านไม่เหมาะสมในการทำงานและมีสิ่งรบกวน 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ไม่มีความพร้อมและครบครันเทียบเท่าสำนักงาน

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง ควรปรับปรุงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน 2) ด้านบุคลากร ควรเพิ่มทักษะอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ ปรับปรุงข้อกฎหมาย ให้สอดคล้องกับบริบททำงานแบบ Work From Home 4) ด้านสถานที่ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน และการจัดสิ่งรบกวน 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ควรจัดสรรให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้ทันสมัย

คำสำคัญ : การนำนโยบายไปปฏิบัติ, การทำงานที่บ้าน, 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 : inkaewsurin@gmail.com

Abstract

This study aims to study problems and obstacles, as well as propose effective and effective ways to implement the Work From Home policy in epidemic situation of corona virus disease 2019 (COVID-19) in Phayao Provincial of Buddhism, which is a qualitative research. In-depth interviews from key informants, including seven office officials, the findings showed:

5 areas of problems and obstacles, including 1) Structural, centralized commands are not deployable and cannot reduce the process of work, 2) Personnel, there are adaptation and learning technology problems, 3) On budget, no related operating budget, so there are problems with the work costs that personnel have to bear, 4) On site, the atmosphere at home is not suitable for work and there are distractions 5) Material aspects, equipment and tools, appliances unprepared and fully equipped as an office.

Effective and productive approach consists of 1) Structural aspects, related legislation to reduce work procedures 2) Personnel should increase skills, train and exchange knowledge of personnel, 3) Budget, improve legal requirements in accordance with Work From Home context, 4) On-site, should improve the environment to suit work and eliminate distractions 5) Material, equipment and tools, should be allocated to personnel appropriately and to cook equipment, modern appliance tools.

Keywords: Policy Implementation, Work From Home, Corona Virus Infections 2019

บทนำ

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หรือโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 มีการแพร่ระบาดเป็นวงกว้างในหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 เริ่มพบผู้ป่วยครั้งแรกเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ที่เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ซึ่งเกิดการระบาดใหญ่ได้รวดเร็ว และเกิดการแพร่ระบาดไปสู่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จนถึงปัจจุบัน และไม่มีท่าทีว่าจะสามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ไว้ได้ ในระยะเวลาอันใกล้นี้ ทำให้คาดการณ์ว่าจะมีประชากรของโลก ล้มป่วยและเสียชีวิตอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งนับเป็นการแพร่ระบาดของโรคครั้งสำคัญของโลก และจะส่งผลกระทบต่อโลก ในทุก ๆ ด้าน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งด้านการแพทย์ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น (สยามพร ศิรินาวิน, 2563)

สำหรับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ในประเทศไทย เริ่มจากพบผู้ป่วยรายแรกในประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563 พบผู้ป่วยหญิงจากเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ติดเชื้อโคโรนา - 19 ในไทยคนแรก ซึ่งนับตั้งแต่เริ่มมีการระบาดในประเทศไทย เริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้นในแต่ละวันและไม่มีท่าทีว่าจะสามารถหยุดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ในระยะเวลาอันใกล้นี้ ซึ่งจากสถิติการป่วยด้วยโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 พบว่ามีผู้ป่วยด้วยโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 สะสมจำนวน 543,316 คน และมีผู้เสียชีวิตสะสม จำนวน 4,397 คน ข้อมูล ณ วันที่ 28 กรกฎาคม 2564 (กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตของประชาชนรูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า New normal ราชบัณฑิตยสภา ได้บัญญัติศัพท์ "New Normal" เพิ่มเข้ามาได้อธิบายเอาไว้ว่า New Normal แปลว่า ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ

และเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่วุ่นวาย (ราชบัณฑิตยสภา, 2563) ซึ่งการใช้ชีวิตแบบ New normal มีรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น สวมหน้ากากอนามัยก่อนออกจากบ้าน การเรียนออนไลน์ รวมถึงการทำงานออนไลน์ Work from Home ของหน่วยงานราชการหรือบริษัทต่าง ๆ เพื่อลดความแออัดและความเสี่ยงในการรับเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ทุกภาคส่วนพยายามหาทางแก้ไขปัญหาและปรับตัวกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 เพื่อจะสามารถดำเนินการใช้ชีวิตประจำวันต่อไปได้ หลายภาคส่วนมีแนวคิดในการดำเนินการต่าง ๆ รวมถึงรัฐบาลที่ดำเนินการออกระเบียบกฎหมายเพื่อใช้บังคับประชาชนให้ดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้ข้อจำกัด เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19

กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้โรคติดเชื้อโคโรนา - 19 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 และมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 โดยมีการออกข้อกำหนด ออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 มากถึง 28 ฉบับ เช่น ฉบับที่ 1 ข้อ 12 มีเนื้อหาในบางตอนว่า การจัดเหลื่อมเวลาทำงานและพักเที่ยงการทำงานนอกสถานที่ปกติ (ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ฉบับที่ 1, 25 มีนาคม 2563, หน้า 15) กอปรกับสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด นร 0505/ว113 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2563 กำหนดให้สถานที่ทำงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ลดความแออัดโดยเหลื่อมเวลาการทำงาน เหลื่อมเวลาพักรับประทานอาหาร และจัดที่นั่งให้ห่างกันอย่างน้อย 1 เมตร หรือสลับกันหยุดสลับกันทำงาน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 18 มีนาคม 2563)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความตระหนักถึงความปลอดภัยของบุคลากรในสังกัด จึงมีประกาศเรื่อง มาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 สำหรับบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ข้อที่ 2 กำหนดไว้ว่า เพื่อลดความแออัดของบุคลากรในการทำงานโดยอาจกำหนดให้ปฏิบัติงานนอกสำนักงานไม่เกิน 3 วัน ต่อคน/สัปดาห์ และต้องมีผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ต่อวัน หรือตามความเหมาะสม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 27 มีนาคม 2563) อีกทั้งยังมีประกาศในลำดับถัดมา ซึ่งมีใจความว่า ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย ตามความเหมาะสม และส่งเสริมให้ใช้ระบบอินเตอร์เน็ตในการปฏิบัติงานทุกชนิด โดยให้เปิดเครื่องมือสื่อสาร เพื่อให้สามารถติดต่อได้ตลอดเวลา และจัดบุคลากรหมุนเวียนมาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานไม่เกินร้อยละ 50 (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 22 เมษายน 2564) รวมถึงจังหวัดพะเยาได้มีหนังสือ เรื่อง ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะในที่ประชุมศูนย์ปฏิบัติการศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด - 19 และข้อสั่งการที่ 4 ระบุไว้ว่า ขอความร่วมมือให้ทุกภาคส่วน พิจารณารูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work Form Home) การสลับวันทำงานหรือวิธีการอื่นใด ที่เหมาะสม (จังหวัดพะเยา, 19 เมษายน 2564)

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้พิจารณาปฏิบัติตามข้อสั่งการและข้อเสนอแนะของหน่วยงานบังคับบัญชา จึงมีประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา กำหนดให้ข้าราชการในสังกัด ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการในห้วงระยะเวลาที่มีประกาศตามหน่วยงานบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา, 10 เมษายน 2563, 23 เมษายน 2564) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง หรือ Work From Home เป็นเรื่องใหม่สำหรับหน่วยงานราชการ จึงทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย Work From Home เป็นอย่างมาก ซึ่งจากการสัมภาษณ์เบื้องต้นบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย Work From Home เช่น บุคลากรส่วนมาก ไม่มีความรู้การใช้

แอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับการประชุมออนไลน์ การลงนามในหนังสือราชการยังไม่มีการรับรองแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่อยู่อาศัยไม่เอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมไม่เหมาะแก่การทำงาน เป็นต้น (บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา, 2564) ซึ่งจากปัญหาข้างต้น พบว่า ปัญหาในแต่ละประเด็น ล้วนแต่เป็นอุปสรรคในการทำงานและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรเป็นอย่างมาก

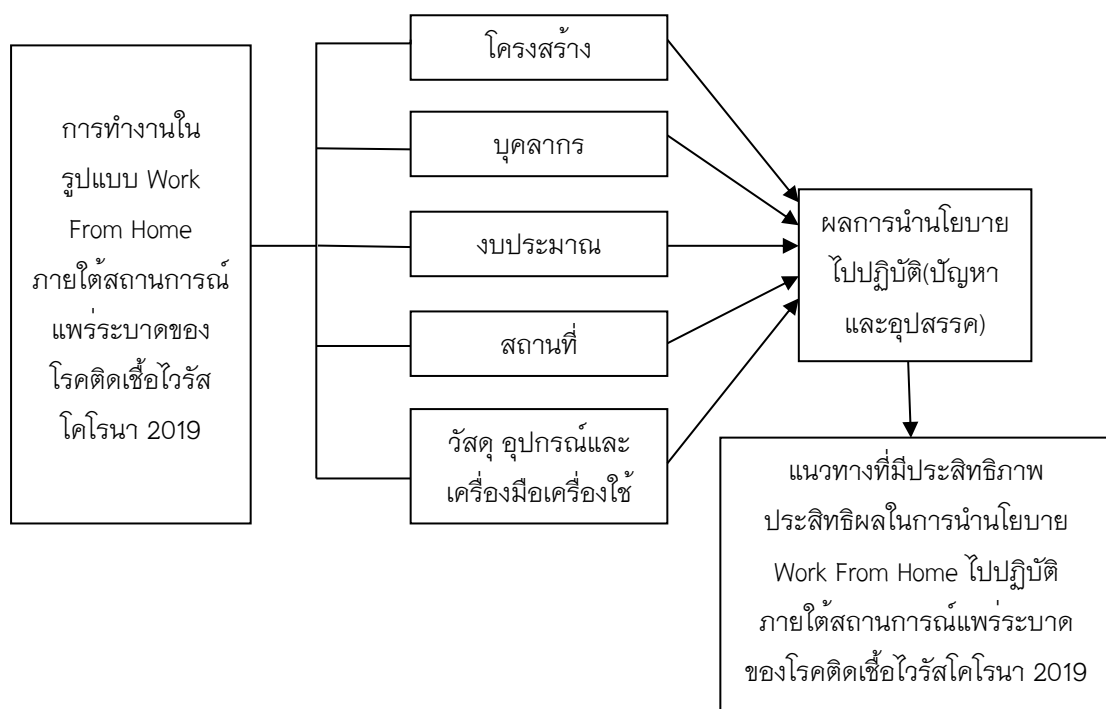
จากปัญหาที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เพื่อนำแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลไปใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา
2. เพื่อเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

การศึกษา เรื่อง การนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้ว จึงนำแนวคิดทฤษฎีและตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ของ วรเดช จันทรศร (2551) มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยมีวิธีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดพื้นที่หลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คุณสมบัติของความเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้แก่ ข้าราชการทั้งหมดของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่กำหนดไว้ โดยกำหนดประเด็นคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา และผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเชียงราย

3. การเก็บข้อมูลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) การรวบรวมเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย ระเบียบกฎหมาย ประกาศและคำสั่ง รวมถึงงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 2) การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) อลงกต แผนสนธิ (2557) ภายใต้วิธีการสำคัญ ได้แก่

- 1) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ เช่น ข้อมูลหมวดการสัมภาษณ์ ข้อมูลหมวดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- 2) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุป
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือในเรื่องนั้น ๆ

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมเป็นจำนวน 7 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยได้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ซึ่งได้วิเคราะห์ห้กรอบแนวคิดด้านการจัดการทั้ง 5 ด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง พบว่า เกิดจากข้อสั่งการในระดับกรม ไม่สามารถเข้ากับบริบทการทำงานของส่วนภูมิภาค การดำเนินการเสนองานตามสายบังคับบัญชามีความล่าช้า ซึ่งจะเห็นได้ว่า ระบบโครงสร้างของข้อสั่งการในระดับกรมต้องการลดขั้นตอนของสายบังคับบัญชาได้ แต่ในความเป็นจริง ยังไม่มีการแก้กฎหมายในการบังคับใช้

1.2 ด้านบุคลากร พบว่า มีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home เนื่องจากเกิดขึ้นอย่างฉุกเฉิน และไม่ได้มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยี จึงทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้การทำงานในระบบออนไลน์เอง ซึ่งบุคลากรแต่ละคน มีความสามารถด้านเทคโนโลยีไม่เท่ากัน จึงทำให้เกิดความล่าช้าในระบบงาน อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เมื่อเกิดการสลับวันทำงานในรูปแบบ Work From Home ทำให้บุคลากรที่รับหน้าที่ ณ สำนักงานแทนบุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home ไม่มีความเชี่ยวชาญเท่ากับบุคลากรประจำงานนั้น ๆ ทำให้งานเกิดการสะสมและค้างคั่งค้างอย่างเห็นได้ชัด

1.3 ด้านงบประมาณ พบว่า ด้านงบประมาณด้านต่าง ๆ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีผลกระทบค่อนข้างน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ถูกลดไปนั้น เป็นสัดส่วนน้อย แต่ปัญหาด้านงบดำเนินงานได้รับผลกระทบอย่างมาก เนื่องจากช่วงเวลาในการ Work From Home จำเป็นต้องทำงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งต้องจำเป็นต้องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จึงทำให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตกเป็นภาระของบุคลากร เช่น ค่าสัญญาณอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้าบ้าน ค่าอุปกรณ์สื่อสารหรือคอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ จึงส่งผลให้บุคลากรแบกรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ค่อนข้างมาก

1.4 ด้านสถานที่ ปัญหาและอุปสรรคด้านสถานที่ พบว่า บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในบ้านหรือที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานเท่ากับการทำงานในสำนักงาน เนื่องจากมีสิ่งรบกวนในการทำงาน หรือแม้แต่บรรยากาศในการทำงานที่บ้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานในรูปแบบ Work From Home มีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ลดลง เมื่อเทียบกับการทำงาน ณ สถานที่ตั้งของสำนักงาน อีกทั้งการทำงานที่บ้านไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ครบครันเทียบเท่าสำนักงาน

1.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ปัญหาและอุปสรรคด้านด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ไม่สามารถเคลื่อนย้ายหรือนำไปไว้ที่บ้านขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ ซึ่งทำให้การทำงานบางส่วนเกิดความล่าช้าและไม่สามารถทำให้เสร็จกระบวนการภายในวันเดียวได้ เนื่องจากที่บ้านไม่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเฉพาะนั้น ๆ อีกทั้งขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ณ บ้านหรือที่อยู่อาศัยนั้น วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ บุคลากรต้องจัดหาเองแทบทุกชนิด ซึ่งบุคลากรบางท่านไม่ได้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างครบครัน

ตอนที่ 2 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

2.1 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านโครงสร้าง พบว่า ควรมีการปรับลดขั้นตอนการทำงาน หรือลดขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน และสำหรับในด้านกฎหมาย ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อเทคโนโลยี เช่น การอนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงในการให้อำนาจในการอนุมัติผ่านระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันได้ เพื่อให้อำนวยต่อการทำงานในรูปแบบ Work From Home หรือด้านการมอบอำนาจ ควรมอบอำนาจในคำสั่งที่เกี่ยวข้อง ให้กับหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้เข้ากับการทำงานในบริบทพื้นที่นั้น และควรพิจารณาจัดตั้งงานที่ไม่เร่งด่วน

2.2 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านบุคลากร พบว่า ควรเพิ่มทักษะหรืออบรมการใช้งาน แอปพลิเคชัน หรือระบบการทำงานในรูปแบบออนไลน์ให้บุคลากร และควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับงานฝ่ายอื่น ๆ ให้มากขึ้น เพื่อความรู้ความเข้าใจ ในกรณีการบริการงานนั้น ๆ แทนบุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home อย่างไรก็ตามควรปรับลดงานที่มีความสำคัญน้อย หรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก เพื่อลดอัตราการค้างในระบบ สำหรับการแก้ไขในระยะยาวนั้น ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังในระยะยาวให้เหมาะสมกับภารกิจงาน

2.3 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านงบประมาณ พบว่า ควรให้มีการปรับแก้ระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อให้หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดซื้อหรือเบิกค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องในการทำงานในรูปแบบ Work From Home อีกทั้งยังมีความคิดเห็นว่า ควรมีการตั้งงบประมาณฉุกเฉิน ในหน่วยงานระดับล่างหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

2.4 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านสถานที่ พบว่า ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบ้าน หรือที่อยู่อาศัยให้เหมาะสม และควรบริหารจัดการสิ่งรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น ก่อนการทำงานในรูปแบบ Work From Home และไม่ควรถูกัดสถานที่ Work From Home ว่าควรเป็นที่บ้านหรือที่อยู่อาศัยเท่านั้น ซึ่งหากมีความจำเป็นและข้อจำกัดทางด้านสถานที่ Work From Home ควรปรับสถานที่ทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้งให้ปลอดภัยและเว้นระยะห่าง

2.5 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า ควรมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home และควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายด้านพัสดุ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อราชการ อีกทั้งเห็นสมควรปรับปรุงอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปราย โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

การศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์ ออกเป็นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น 5 ประเด็น ดังนี้

1) **ด้านโครงสร้าง** ผลการศึกษาพบว่า ข้อสั่งการจากส่วนกลาง ไม่สามารถปรับเข้ากับบริบทของส่วนภูมิภาคได้ การต้องการลดขั้นตอนในการทำงาน แต่ยังไม่มีการแก้ไขระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การเบิกจ่ายมีขั้นตอนมาก บุคลากรที่ทำงานอยู่ที่บ้านที่มีอำนาจในขั้นตอน ต้องรองลงนามในวันถัดไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การสั่งการจากระดับสูงไม่มีความชัดเจนและปรับเข้ากับบริบทบางพื้นที่ได้ยาก การต้องการปรับลดขั้นตอนในการทำงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ แต่ยังไม่มีการแก้ไขระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ไม่สามารถให้ความเห็นทางในระบบออนไลน์ได้ **ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของเอราวัณ ฤกษ์ชัย (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลลาไทร อำเภอลำปาง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า ระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณไม่ทันต่อสถานการณ์ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและต้องผ่านความเห็นชอบจากฝ่ายงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างระบบราชการ

2) **ด้านบุคลากร** ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานในรูปแบบ Work From Home โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ที่ต้องเรียนรู้กับการทำงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน อีกทั้งปัญหาการรับงานแทนบุคลากรที่ทำงานที่บ้าน ทำให้เกิดงานค้างคั่งและสะสมที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างกะทันหัน บุคลากรต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า เนื่องจากเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก ไม่ได้ได้รับการอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้อง บุคลากรแต่ละท่าน มีความเข้าใจในเทคโนโลยีไม่เท่ากัน เช่น บุคลากรสมัยใหม่จะเรียนรู้ได้ไว แต่บุคกรรุ่นเก่าอาจเรียนรู้ช้า ค่อนข้างล่าช้า รวมถึงการรับภารกิจงานแทนของบุคลากรที่ปฏิบัติ ณ สำนักงาน แทนบุคลากรที่ทำงานที่บ้าน **ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนมณีญา เขียนนอก (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ ที่นำมาใช้และสนับสนุนการทำงานในรูปแบบ Work From Home ของบุคลากรในสังกัด **อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณวิจิตร และคณะ (2564)** ได้ศึกษารูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า อุปสรรคด้านการเข้าถึงและการใช้งานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นเก่า ที่คุ้นเคยกับการปฏิบัติแบบวิถีเดิม และใช้โปรแกรมไม่สะดวกเนื่องจากขาดทักษะด้านเทคโนโลยี

3) **ด้านงบประมาณ** ผลการศึกษา พบว่า ด้านงบประมาณด้านต่าง ๆ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีผลกระทบค่อนข้างน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ถูกลดไปนั้น เป็นสัดส่วนน้อย แต่ปัญหาด้านงบดำเนินงานได้รับผลกระทบอย่างมาก เนื่องจากการทำงานที่บ้าน ต้องทำงานผ่านระบบออนไลน์ จำเป็นต้องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอัปเกรด

คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสาร เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ค่าใช้จ่ายในขณะที่ทำงานที่บ้าน ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณและไม่สามารถเบิกจากเงินงบประมาณสำนักงานได้ ซึ่งทำให้บุคลากรต้องจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอัปเดตคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสารทั้งหมด **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนมณีภา เชียงนอก (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่พบว่า ด้านทรัพยากรและงบประมาณ ได้แก่ ค่าอินเทอร์เน็ตและค่าโทรศัพท์ ซึ่งไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกองความปลอดภัยแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดหาทรัพยากรดังกล่าวเอง บุคลากรบางคนไม่มีเครื่องมือในการทำงาน หรือมีเครื่องมือแต่ไม่เหมาะสม

4) ด้านสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในบ้านไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานเท่ากับสำนักงาน เนื่องจากมีสิ่งรบกวนในการทำงาน หรือแม้แต่บรรยากาศในการทำงานที่บ้าน ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ลดลง อีกทั้งการทำงานที่บ้านไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ครบครันเทียบเท่าสำนักงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการทำงานที่บ้าน มีความไม่พร้อมในหลายด้าน เช่น อุปกรณ์ในการทำงานไม่มีความพร้อม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากมีสิ่งรบกวนจากพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บ้าน มีน้อยกว่าสำนักงาน **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิชาล ทองมั่ง กำเนิดวา และสุรสิทธิ์ ระวีวงศ์ (2563)** ซึ่งได้ศึกษาการทำงานที่บ้าน : แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ที่พบว่า อุปสรรคอย่างหนึ่งของการทำงานที่บ้าน คือ สิ่งรบกวน ซึ่งได้แก่ เสียงเพื่อนบ้าน เสียงรบกวนจากจระจกเสียงโทรทัศน์ภายในบ้านและเสียงสมาชิกในครอบครัว

5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ผลการศึกษา พบว่า วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ไม่สามารถเคลื่อนย้ายหรือนำไปไว้ที่บ้านขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ ซึ่งทำให้การทำงานบางส่วนเกิดความล่าช้า เนื่องจากที่บ้านไม่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเฉพาะนั้น ๆ อีกทั้งขณะทำงานที่บ้าน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ บุคลากรต้องจัดหาเองแทบทุกชนิด ซึ่งบุคลากรบางท่านไม่ได้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างครบครัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก หน่วยงานรัฐไม่มีการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงานอยู่ที่บ้าน ทำให้บุคลากรบางท่านมีอุปกรณ์ไม่ครบ หรืออาจไม่มีประสิทธิภาพรับรองในการทำงาน **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของชนมณีภา เชียงนอก (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่พบว่า ปัญหาด้านทรัพยากร เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานแบบ Work from Home เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต บุคลากรบางคนไม่มี หรือมีแต่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการใช้งาน และไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

การศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์ ออกเป็นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น 5 ประเด็น ดังนี้

1) **ด้านโครงสร้าง** ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการปรับลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน ในด้านกฎหมาย ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อเทคโนโลยี เช่น การอนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงในการให้อำนาจในการอนุมัติผ่านระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันได้ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานในรูปแบบ Work From Home หรือด้านการมอบอำนาจ ควรมอบอำนาจในคำสั่งที่เกี่ยวข้อง ให้กับหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้เข้ากับการทำงานในบริบทพื้นที่นั้นและควรพิจารณาจุดติดต่อกันที่ไม่เร่งด่วน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ภายใต้สถานการณ์ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้บุคลากรต้องเสี่ยงการพบปะและเว้นระยะห่างกัน ซึ่งการลดขั้นตอนการทำงาน การปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายให้ทันต่อสถานการณ์ หรือการรับพิจารณาติดต่อกันที่เร่งด่วน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานได้ **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีศ ชันธเสมา (2563)** ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบอบของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ควรดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบและขั้นตอนการอนุมัติขององค์กรให้เป็นการอนุมัติตามยุคดิจิทัล หรือยุค 5 G เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ทั้งการทำงาน ณ ที่ตั้งสำนักงานและการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบอบ

2) **ด้านบุคลากร** ผลการศึกษาพบว่า ควรเพิ่มทักษะหรืออบรมการใช้งานแอปพลิเคชันหรือระบบการทำงานในรูปแบบออนไลน์ รวมถึงควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับงานฝ่ายอื่น เพื่อความรู้ความเข้าใจแทนบุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home และปรับลดภารกิจงานที่มีความเร่งด่วนน้อย ทั้งนี้ในระยะยาว ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างงานและบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการเพิ่มทักษะให้บุคลากรสามารถทำงานในรูปแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการทำให้ปริมาณงานและบุคลากรมีความสมดุลกัน ทั้งขณะทำงานแบบ Work From Home และในสถานการณ์ปกติในอนาคต **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีศ ชันธเสมา (2563)** ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบอบ ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ควรเพิ่มทักษะการใช้งานโปรแกรมออนไลน์ เช่น ประชุมทางไกล (Zoom Meeting) ให้กำลังพลได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง รวมถึงการเพิ่มทักษะให้กำลังพลมีความพร้อมในการใช้โปรแกรมออนไลน์ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

3) **ด้านงบประมาณ** ผลการศึกษาพบว่า ควรให้มีการปรับแก้ระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อให้หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดซื้อหรือเบิกค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องในการทำงานในรูปแบบ Work From Home รวมถึงควรมีการตั้งงบประมาณฉุกเฉิน ในหน่วยงานระดับล่างหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการ

แก่ระเบียบข้อกฎหมายในการเบิกจ่ายงบประมาณที่เกี่ยวข้อง **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยปรีศ ชันธเสมา (2563)** ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ควรเพิ่มงบประมาณการใช้สัญญาณ WiFi อินเทอร์เน็ตของกำลังพลโดยอนุมัติงบประมาณเป็นรายเดือน เพื่อให้การติดต่อเพิ่มความเร็วและสถานะเครือข่าย มีความเสถียร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานที่บ้านของกำลังพล รวมถึงเปลี่ยนแปลงการระบบ และขั้นตอนการอนุมัติการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นการอนุมัติตามยุคดิจิทัล **อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอราวัณ ฤกษ์ชัย (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลาโว้ย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า ควรมีการปรับปรุงระเบียบหรือข้อกฎหมายของการเบิกจ่ายงบประมาณ เช่น ลดขั้นตอน ปรับเปลี่ยนทำงานในรูปแบบออนไลน์ ให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

4) ด้านสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมบ้าน ให้เหมาะสมกับการทำงาน และควรจัดการสิ่งรบกวนให้เสร็จสิ้นก่อนทำงาน หากมีข้อจำกัดด้านสถานที่ในการ Work From Home ควรปรับสถานที่ตั้งสำนักงาน ให้ปลอดโปร่งและเว้นระยะห่าง เพื่อรองรับในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และการจัดการสิ่งรบกวนก่อนการทำงานนั้น จะช่วยให้การทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิชาล ทองมั่ง กำเนิดวา และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ (2563)** ซึ่งได้ศึกษา การทำงานที่บ้าน : แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ที่พบว่า แนวทางการจัดการการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 แนวทางหลักที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) การจัดการตารางการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี 3) การจัดพื้นที่การทำงานให้เหมาะสม 4) การเตรียมตัวเองให้พร้อมก่อนการทำงาน 5) การเตรียมอุปกรณ์ในการทำงานและการสื่อสารให้พร้อม 6) การจัดการสิ่งรบกวนอย่างมืออาชีพ และ 7) การดูแลร่างกายและจิตใจให้พร้อมต่อการทำงาน **รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2563)** ได้ศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในภาพรวม การทำงานในสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธนาคาร

5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ผลการศึกษา พบว่า ควรมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home และควรปรับปรุงอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ และปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายด้านพัสดุ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการปรับปรุงให้มีความทันสมัยและการเปลี่ยนแปลง และควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงพร บุญเม้ง (2563)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน from home ของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home บุคลากรเห็นด้วยในการนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานแบบ Work from home **อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณวิจิตร และคณะ (2564)** ได้ศึกษารูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในด้านประสิทธิภาพ

บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ ในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาช่วยให้ทันนวัตกรรม รวมถึงโปรแกรมและ แอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา กำหนดแผนการพัฒนางค์กรโดยมีการเพิ่มสมรรถนะองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการการดำเนินงานนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการดำเนินงานนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ เชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ในระดับจังหวัด ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร ที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การติดตาม แก้ไขงานวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่มีส่วน ในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มากกว่านั้น คือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายนอกคณะและภายในคณะ ที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การแนะนำต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาสาขาวิชานี้

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา และบุคลากรสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงเป็นผู้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ต่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษาจนประสบความสำเร็จ สำหรับคุณค่าและประโยชน์ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณแด่บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2564). **สถิติผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019**. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2564.

จาก <https://ddcportal.ddc.moph.go.th/portal/apps/opsdashboard/index.html>

ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548

ฉบับที่ 1. (25 มีนาคม 2563) **ราชกิจจานุเบกษา**. 137(69ง) หน้า 10 – 16

จังหวัดพะเยา. (19 เมษายน 2564) พย0017.3/ว4092. **ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะในที่ประชุม**

ศูนย์ปฏิบัติการ ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด 19 (ศปก.ศบค.) เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2564

ชนมณีภา เขียนนอก. (2563). **การดำเนินงาน Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาด**

ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2564
- ดวงพร บุญเม้ง. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2564
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). **การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร.** สารนิพนธ์ . กจ.ม.(วิทยาลัยการจัดการ), มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2564
- บุริศ ชันธเสมา. (2563). **ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโคโรนาไวรัสโควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** สารนิพนธ์ . รป.ม.บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2564
- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). **ความหมาย New Normal.** สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2564.
จาก <https://www.youtube.com/watch?v=xtvmYp3BZ3o>
- วรรณภา วิจิตร และคณะ. (2564). **รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก.** วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก 8(1), 30 – 42
- วรเดช จันทร์ศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ** (พิมพ์และปรับปรุง ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สยามพร ศิรินาวิณ . (2563). **โควิด-19 ความรู้ สู่ปัญญา พัฒนาการปฏิบัติ.** สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2564 จาก <https://infocenter.nationalhealth.or.th/Ebook/COVID19Knowledge/book.html#p=2>
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา. (10 เมษายน 2563). **ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เรื่อง การปฏิบัติราชการนอกสำนักงาน**
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา. (23 เมษายน 2564). **ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เรื่อง กำหนดให้ข้าราชการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)**
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (22 เมษายน 2564). **ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่อง มาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) สำหรับข้าราชการและบุคลากร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ**
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (27 มีนาคม 2563). **ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่อง มาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) สำหรับข้าราชการและบุคลากร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2)**
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (18 มีนาคม 2563). นร 0505/ว113 **สรุปผลการประชุม คณะกรรมการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา**



2019 (โควิด - 19) ครั้งที่ 1/2563 และมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤติการณ์โรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ของกระทรวงสาธารณสุข

เอราวัณ ฤกษ์ชัย. (2563). การนำนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19)

ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลาไทร อำเภอวังน้อย จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ ฯ.

อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดวา และสุรสิทธิ์ ระวีวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ ,19(3), 119-130.

อลงกต แพนสนิท. (2557). การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัด
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ ฯ.

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสาธารณภัย กรณีศึกษา : อำเภอวัง จังหวัดลำปาง

THE ROLE OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN DISASTER MANAGEMENT CASE STUDY: NGAO DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

อัจฉุรา ภาสุช^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Atchara Phasuk^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้ความช่วยเหลือประชาชนกรณีเกิดสาธารณภัย และปัญหาจากการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน รวมถึงนำเสนอข้อเสนอแนะต่อทางออกของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการช่วยเหลือประชาชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอวัง จำนวน 20 ราย และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาการวิจัย (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า (1) บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้ความช่วยเหลือประชาชนกรณีเกิดสาธารณภัย ได้ดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระยะของการเกิดภัย ได้แก่ ระยะก่อนเกิดภัย ระยะระหว่างเกิดภัย และระยะหลังเกิดภัย ซึ่งการปฏิบัติและการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยยึดหลักประสิทธิภาพเชิงภารกิจของรัฐ (2) ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน คือ ปัญหาด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์ภัย และด้านประชาชน ซึ่งมีข้อเสนอแนะต่อทางออกของปัญหา คือ การเพิ่มกำลังอัตราบุคลากรและส่งเสริมการพัฒนาทักษะองค์ความรู้ รวมทั้งเพิ่มงบประมาณด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์ภัยอย่างเป็นรูปธรรม และการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชน

คำสำคัญ: การจัดการสาธารณภัย บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : 63213522@up.ac.th

Abstract

This article of this study were the role of Local Governments in helping people in case of disaster and problems from working in public assistance including offering suggestions on solutions to problems arising from public assistance in case of disaster of the Local Government Organization in the area of Ngao District, Lampang Province with qualitative research. Data was collected from structured interviews with key informants that is a disaster prevention and mitigation officers of the Local Government Organizations in Ngao District, amounting to 20. And methods for analyzing research content.

The results of the study found that (1) the role of Local Government Organizations in providing assistance to people in the event of a disaster It was carried out by divided into 3 phases of the disaster, namely the pre-disaster phase. period between disasters and after the disaster The practice and disbursement of budgets are in accordance with the law by adhering to the principles of state mission efficiency. And adhere to the principles of efficiency and value for the mission of the state. (2) The problems encountered in the operations of helping people were problems in personnel, budget, and control of rescue equipment standards, and the public. Which has suggestions for the solution to the problem are to increase the rate of personnel and promote the development of cognitive skills including increasing the budget for disaster prevention and mitigation Establishment of an agency responsible for concrete control of rescue equipment standards and public relations to educate the public

Keywords: Disaster management, The role of local government, Performance

บทนำ

ปัจจุบันแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติต่างๆ ในประเทศไทยมีความรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น ปัญหาคyclone ภัยแล้ง วาตภัย ไฟป่า ดินโคลนถล่ม รวมถึงแผ่นดินไหว ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะช่วยบรรเทาผลกระทบจากสาธารณภัยทั้งหลายที่กล่าวมาได้ อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติซึ่งครอบคลุมในเรื่องแนวทางการปฏิบัติเมื่อเกิดสาธารณภัย การเตรียมความพร้อม งบประมาณ และการให้ความช่วยเหลือและดูแลผู้ประสบภัย รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตาม เขตท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

อำเภอวางตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดลำปาง ประเทศไทย โดยอ้างอิงด้วยข้อมูลของสำนักทะเบียนอำเภอวาง ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 อำเภอวางมีพื้นที่ประมาณ 1,815 ตารางกิโลเมตร เป็นอำเภอที่มีพื้นที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัดลำปาง และเป็นอำเภอยุทธศาสตร์ชายแดน ที่มีบริเวณชายแดนติดต่อกันถึง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ และจังหวัดลำปาง แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 10 ตำบล 85 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 10 แห่ง

ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 2 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ถือเป็นอำเภอหนึ่ง ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาสาธารณสุขอย่างรุนแรงในวงกว้างเป็นประจำทุกปี ไม่ว่าจะเป็นภาคประชาชน ภาคเกษตร ภาคเอกชนต่างๆ ในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาสาธารณสุขถูกเงินที่มักเกิดขึ้นเหนือความคาดหมาย

จากข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการร่วมเพื่อช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวาร ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564 พบว่า ในปีงบประมาณ 2563 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอวารได้เบิกจ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณสุขถูกเงิน รวมทั้งสิ้น 2,194,720.50 บาท ต่อมาในปีงบประมาณ 2564 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวารได้ใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือประชาชนกรณีสาธารณสุข ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564 รวมทั้งสิ้น 1,288,292 บาท ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านสาธารณสุข จากเหตุวาทภัย ภัยแล้ง อัคคีภัย และในห้วงเดือนเมษายน 2564 อำเภอวารได้ประสบภัยพิบัติถูกเงิน ด้านวาทภัย อย่างรุนแรงเกิดความเสียหายต่อบ้านเรือนราษฎร วัด โรงเรียน ตลาดและสถานที่สาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชนเฉพาะด้านสาธารณสุขภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีถูกเงิน เป็นจำนวนเงินงบประมาณถึง 2,000,000 บาท ถือว่าสร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากพอสมควร

ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติราชการประจำสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอวาร ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงมีความสนใจศึกษาบทบาทและปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งต้องการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในพื้นที่อำเภอวาร จังหวัดลำปาง เพื่อประโยชน์แก่หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้สนใจในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทและปัญหาจากการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน กรณีการเกิดสาธารณสุข ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอวาร จังหวัดลำปาง
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะต่อทางออกของปัญหาจากการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน กรณีการเกิดสาธารณสุข ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอวาร จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการศึกษามีแนวคิดพื้นฐานว่า บทบาทการจัดการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีความจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการป้องกันและเตรียมความพร้อมในระยะก่อนเกิดภัยการเผชิญเหตุการณถูกเงินในระหว่างเกิดภัย และการฟื้นฟูในระยะหลังเกิดภัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของการจัดการภัยพิบัติ (Coppola, 2007) โดยที่จะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้กรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพลำดับที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่องบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสาธารณภัย กรณีศึกษา : อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นกรณีศึกษาถึงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปัญหาการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านสาธารณภัยในอำเภอองอาจ และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การศึกษาเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาการวิจัย (Content Analysis) ซึ่งมีวิธีวิทยาการวิจัย ดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอองอาจ จำนวน 58 คน เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จึงมีประสบการณ์และมีข้อมูลด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่เป็นอย่างดี สามารถให้ข้อมูลในเชิงลึกได้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสาธารณภัย กรณีศึกษา : อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 20 คน ซึ่งคัดจากประชากร 58 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) หัวหน้าป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือรักษาราชการแทน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในระดับหัวหน้ากองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณสมบัติในระดับผู้ช่วยหรือมีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำหรับผู้ที่ไม่ใช่หัวหน้าป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือรักษาราชการแทน และผู้ที่มีคุณสมบัติในระดับผู้ช่วยหรือมีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะไม่ถูกคัดเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในงานวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 20 คน ซึ่งกลุ่มคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นลักษณะของคำถามปลายเปิด

แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 การจัดการสาธารณภัยในระยะก่อนเกิดภัย ในพื้นที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับผิดชอบ

ตอนที่ 3 การจัดการสาธารณภัยในระยะระหว่างเกิดภัย ในพื้นที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับผิดชอบ

ตอนที่ 4 การจัดการสาธารณภัยในระยะหลังเกิดภัย ในพื้นที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับผิดชอบ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพต่อการจัดการสาธารณภัยของหน่วยงาน

ปัญหา/อุปสรรคที่พบ และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นต่อภาพรวมระดับอำเภอ ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานอื่นๆ ในการจัดการ

สาธารณภัย และข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอท่าวังผา จังหวัดลำปาง

วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสาธารณภัย โดยรวบรวมข้อมูล แนวคิด หลักการ วิธีการจากกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำความเข้าใจกับเนื้อหาที่จะทำการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ พร้อมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสัมภาษณ์ไปทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และผู้เชี่ยวชาญในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการสาธารณภัย แล้วพัฒนาและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) นักวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 1 ท่าน

2) ผู้บริหารส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1 ท่าน

3) นายอำเภอหรือปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง ที่มีอำนาจหน้าที่ด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสาธารณภัย จำนวน 1 ท่าน

แล้วรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย) โดยใช้เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่า IOC = 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งจากการสัมภาษณ์ เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารอันประกอบด้วยระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือราชการ บทความจากสื่อต่างๆ หนังสืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์และอธิบายถึงบทบาทและปัญหาในการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านสาธารณสุขขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาการวิจัย (Content Analysis) กล่าวคือ นำประเด็นที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่บทสรุปที่ถูกต้อง โดยนำเสนอในลักษณะเชิงพรรณนาเพื่อตอบคำถามในการวิจัย

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ร่วมกับผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์งานวิจัยได้ ดังนี้

1. บทบาทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้ความช่วยเหลือประชาชน กรณีเกิดสาธารณภัย สามารถสรุปโดยแบ่งเป็น 3 ระยะของการเกิดภัย ดังนี้

(1) **ระยะก่อนเกิดภัย** พบว่า มีการดำเนินการเพื่อป้องกันและรับมือกับภัยพิบัติ ดังนี้

1.1 **การจัดทำแผนเตรียมความพร้อมรับมือกับสาธารณภัย** คือ การจัดเตรียมทำ (ร่าง) แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2564 – 2570 และจัดทำคู่มือการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงจัดทำแผนเฉพาะกิจแยกตามประเภทของภัยต่างๆ อีกทั้งยังมีการจัดตั้งศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ฉุกเฉิน และจัดทำแผนช่วยเหลือราษฎรผู้ประสบภัยตามประเภทของภัย

1.2 **การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ** โดยจัดเตรียมและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผลการประเมินความเสี่ยงและความอ่อนแอของพื้นที่ รวมทั้งการวางแผนแนวทางการปฏิบัติการให้พร้อมเผชิญสาธารณภัย เพื่อให้เกิดความพร้อมในทุกด้าน โดยการสำรวจและจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีการจัดฝึกทบทวนซักซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นประจำทุกปี และได้จัดส่งเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดลำปางเป็นประจำ

1.3 **การฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุ** ในทุกระดับทั้งด้านการสั่งการและปฏิบัติการ โดยที่ทำการปกครองอำเภอร่วมกับเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ภูภัย หน่วยป่าไม้และหน่วยอุทยานในพื้นที่ รวมถึงอาสาสมัครต่างๆ ได้ร่วมกันฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอำเภอ

เป็นประจำทุกปี โดยมือสมัครพรรคองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งหมุนเวียนเป็นเจ้าภาพรายปี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สมาชิกอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน อาสากู้ชีพกู้ภัย (OTOS) ซึ่งเป็นกำลังสำคัญ ได้มีการซักซ้อมในสถานการณ์จำลองขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินและเตรียมพร้อมในการเผชิญเหตุและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ทั้งด้านการสั่งการและการปฏิบัติการ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันทั่วถึง ตลอดจนสามารถลดการสูญเสียชีวิตและบาดเจ็บหรือเสียชีวิตของผู้ประสบภัยต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและบังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอำเภอองวด้วย ถึงแม้ว่าไม่มีการซ้อมแผนเผชิญเหตุดังกล่าวร่วมกันในระดับอำเภอ มา 2 ปี เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 แต่ก็ได้มีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อรับมือกับภัยพิบัติฉุกเฉินอยู่เสมอ โดยการฝึกซ้อมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่ใกล้เคียง

1.4 การประชาสัมพันธ์ถึงแผนเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติแก่คนในชุมชน โดยการประกาศเสียงตามสาย (หอกระจายข่าวหมู่บ้าน) แจกเตือนภัยแก่ประชาชน และมีหนังสือสั่งการหรือประกาศเตือนภัย ผ่านไปยังกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อแจ้งเตือนประชาชนให้เตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติตามช่วงของภัยต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการให้ความรู้แก่ชุมชนในการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติในที่ประชุมประจำเดือนหรือการประชุมหมู่บ้านอีกด้วย

(2) ระยะเวลาเกิดภัยหรือระหว่างเกิดภัย มีการดำเนินการเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ดังนี้

2.1 ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ในฐานะ “ผู้อำนวยการท้องถิ่น” ตามกฎหมายเป็นผู้ควบคุมและสั่งการเพื่อทำหน้าที่จัดการสาธารณภัยที่เกิดขึ้นจนกว่าสถานการณ์จะกลับเข้าสู่สภาวะปกติ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 10 แห่ง มีการจัดการระบบบัญชาการเหตุการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งการ การควบคุม และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะเน้นความปลอดภัยทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ประสบภัย และสามารถจัดการสาธารณภัยได้ตามแผน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ และจะมีการรายงานผู้อำนวยการอำเภอในเขตพื้นที่หรือนายอำเภอองว เพื่อทราบทันที เมื่อได้ประเมินสถานการณ์สาธารณภัยพบว่าเกินขีดความสามารถของทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้าจัดการกับสาธารณภัยให้ยุติโดยเร็วแล้วและไม่สามารถควบคุมสถานการณ์สาธารณภัยได้ เพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ติดต่อหรือใกล้เคียง หรือกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอำเภอต่อไป

2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอองว จังหวัดลำปาง มีหน่วยกู้ชีพ กู้ภัย จำนวน 4 แห่ง คือ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตีบ องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทุกคนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการกู้ชีพกู้ภัย พร้อมทั้งมีรถฉุกเฉินกู้ชีพกู้ภัย พร้อมเครื่องมือสำหรับการให้ความช่วยเหลือและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น อีกทั้งยังสามารถให้การสนับสนุนการกู้ชีพกู้ภัยร่วมกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) หรือโรงพยาบาลองวได้

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่มีหน่วยกู้ชีพ กู้ภัย จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลหลวงใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้อน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง และองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก ได้ดำเนินการโดยจัดให้มีเวรยามเพื่อเตรียม

ความพร้อมเมื่อเกิดเหตุ โดยเน้นไปที่การประสานงานกับสมาคมกู้ภัยอำเภอจาว หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) และโรงพยาบาลจาว เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยหรือผู้ได้รับบาดเจ็บ

2.3 มีการบรรเทาทุกข์และแจกจ่ายสิ่งของยังชีพแก่ผู้ประสบภัยในพื้นที่ ภายหลังจากรับแจ้งและสำรวจและพิจารณาให้ความช่วยเหลือแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะพิจารณาช่วยเหลือเป็นสิ่งของหรือเป็นเงิน โดยพิจารณาความเหมาะสม ตามสภาพและเหตุการณ์ และมีการจัดทำบัญชีรับมอบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานตามระเบียบราชการ

2.4 มีการจัดตั้งศูนย์พักพิงผู้ประสบภัย โดยแยกออกเป็น 2 กรณีสำคัญ ดังนี้

2.4.1 กรณีพื้นที่เสี่ยงภัยสูงต่อการเกิดเหตุอุทกภัยหรือดินโคลนถล่ม ได้แก่ ตำบลบ้านร้อง ตำบลปงเตา ตำบลบ้านอ่อน ตำบลนาแก ตำบลบ้านโป่ง ตำบลแม่ตึบ และตำบลบ้านหวด มีการจัดตั้งศูนย์พักพิงผู้ประสบภัยครบทุกหมู่บ้าน โดยใช้อาคารโรงเรียน วัด ศาลาประชาคม แล้วแต่กรณีไป แต่ในพื้นที่ตำบลที่ไม่ใช่พื้นที่เสี่ยงภัยสูง ได้แก่ ตำบลหลวงเหนือ ตำบลหลวงใต้ และตำบลบ้านแหง ยังไม่เคยมีการจัดตั้งศูนย์พักพิงผู้ประสบภัย

2.4.2 กรณีการจัดตั้งศูนย์พักคอยโควิด-19 หรือศูนย์ควบคุมโรคระบาดโควิด-19 มีการจัดตั้งครบทุกตำบล โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดหาสถานที่ จัดสิ่งสาธารณูปโภคและอุปโภค เพื่อรองรับการกักตัวของกลุ่มผู้เสี่ยงสูง ซึ่งในเรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณได้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย และหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทยอย่างเคร่งครัด

(3) **ระยะหลังเกิดภัย** มีการดำเนินการเพื่อฟื้นฟู เยียวยา ความเสียหายแก่ผู้ประสบภัย ดังนี้

3.1 มีการจัดตั้งศูนย์บรรเทาทุกข์ (Relief Center) ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการรับแจ้งเหตุความเสียหาย และการสำรวจความต้องการในการขอรับความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์ ในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม หรือการปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค อื่นๆ

3.2 มีการจัดหน่วยค้นหาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยกู้ภัย ในการค้นหาผู้ประสบภัย

3.3 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจความเสียหาย เพื่อทำหน้าที่สำรวจ ตรวจสอบข้อเท็จจริง และพิจารณาให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย พร้อมรายงานผลให้ผู้บริหารท้องถิ่นในฐานะผู้อำนวยการท้องถิ่นให้ประกอบการพิจารณาให้ความช่วยเหลือตามอำนาจหน้าที่เป็นกรณีไป

3.4 มีการประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชน โดยร่วมเป็นคณะกรรมการสำรวจข้อเท็จจริง และคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ในระดับตำบล

2. ปัญหาจากการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน กรณีเกิดสาธารณภัย

ผลการวิจัยในส่วนของปัญหา สามารถสรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1) **ปัญหาด้านบุคลากร** ทั้งจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอเนื่องด้วยข้อจำกัดด้านกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน และการขาดพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของหน่วยงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ของเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการกู้ภัยและการแพทย์ฉุกเฉิน นอกจากนี้บางตำบลยังขาดอาสาสมัครเข้ามาช่วยในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น อปพร. 1 ตำบล 1 ทีมกู้ชีพกู้ภัย เป็นต้น

- 2) **ปัญหาด้านงบประมาณ** ในการสนับสนุนหน่วยปฏิบัติ เพื่อการให้ความช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบภัย มีไม่เพียงพอ ส่งผลให้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการกู้ภัยและการแพทย์ฉุกเฉิน พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกว่า 6 แห่ง ยังไม่มีหน่วยกู้ภัยในพื้นที่ ทั้งในพื้นที่หลายหมู่บ้านเป็นพื้นที่ห่างไกลจากหน่วยงานสาธารณสุขระดับตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) และระดับอำเภอ (โรงพยาบาลางาว) จึงส่งผลกระทบต่อผู้ประสบภัยและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเสมอมา
- 3) **ปัญหาด้านการควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์กู้ภัย** ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์ด้านการกู้ภัยโดยตรง ขาดผู้ชำนาญการและองค์ความรู้ที่เพียงพอในการกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์ ส่งผลให้อุปกรณ์การกู้ภัยและการแพทย์ฉุกเฉินบางอย่างไม่ได้มาตรฐาน ตัวอย่างเช่น กระดานรองหลังที่สำนักงานประกันคุณภาพแห่งชาติได้ดำเนินการจัดหามาแล้ว ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอาจจะมีผู้เสียชีวิตหรือพิการจากการใช้อุปกรณ์ดังกล่าว เป็นต้น
- 4) **ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือ** ในบางกรณีที่ผู้ประสบภัยอาจไม่ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะไม่เข้าใจเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เกษตรกรผู้ประสบวาตภัย เกิดความเสียหายในนาข้าว หรือพืชไร่ หรือพืชสวน แต่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนเกษตรกรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ก็ถือว่าไม่เข้าใจเงื่อนไขในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือนั่นเอง

ประสิทธิภาพการจัดการสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการจัดการสาธารณสุข ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 10 แห่ง ในอำเภอางาว จังหวัดลำปาง ได้ยึดหลักประสิทธิภาพและความคุ้มค่าเชิงภารกิจเป็นสำคัญ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2546) โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาในการทำงาน และงบประมาณที่ต้องใช้ในการจัดการสาธารณสุขอย่างชัดเจน และถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติงานยึดหลักความรับผิดชอบและคำนึงถึงความปลอดภัยของทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ประสบภัยเป็นสำคัญ การปฏิบัติเป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนดและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ได้มีการประเมินหลักความคุ้มค่าในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการช่วยเหลือประชาชน โดยได้ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งได้มีโครงการจ้างมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำรายงานบัญชีต้นทุนซึ่งเป็นภาพรวมของหน่วยงานซึ่งผลการสำรวจพบว่า โครงการและการใช้จ่ายงบประมาณของกลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อการให้ความช่วยเหลือประชาชนนั้น อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีความคุ้มค่า มีความโปร่งใสมีการจัดซื้อจัดจ้างที่เปิดเผย เที่ยงธรรม คำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ไม่เคยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด เคยถูกเรียกเงินคืนจากการตรวจสอบโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วตามแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาจากการปฏิบัติ ถึง 4 ประเด็นปัญหา ทั้งปัญหาด้านบุคลากร ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาการควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์กู้ภัย รวมทั้งปัญหาความไม่เข้าใจของประชาชน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือประชาชนกรณีเกิดสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอางาว จังหวัดลำปาง ยังไม่มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าเชิงภารกิจของรัฐโดยสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะต่อทางออกของปัญหาจากการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน กรณีการเกิดสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอจาง จังหวัดลำปาง

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่พบจากการให้ความช่วยเหลือประชาชน กรณีเกิดสาธารณภัย ดังนี้

1. ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ ของบุคลากร โดยการศึกษาค้นคว้าจากประเทศอื่นร่วมด้วย รวมทั้งเน้นการฝึกทักษะของผู้ปฏิบัติมากกว่าการศึกษาดูงานของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความชำนาญที่แท้จริง และการบูรณาการให้มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามาช่วยในการจัดการสาธารณภัย ตามขีดความสามารถของหน่วยงานและลักษณะของภัย เช่น ส่งเสริมให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) เข้ามาช่วยเหลือการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยจัดทำโครงการฝึกอบรมอย่างจริงจังและควรดูแลสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ ชุดเครื่องแบบ และอื่นๆ ตามโอกาสและความเหมาะสม อีกทั้งควรมอบหมายหน้าที่และกิจกรรมอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ และจัดฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่

2. ผู้บริหารท้องถิ่นและสภาท้องถิ่น ควรพิจารณาเพิ่มงบประมาณด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้เพียงพอต่อการสนับสนุนหน่วยปฏิบัติและการให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย ทั้งในแผนงานงบกลางประเภทเงินสำรองจ่าย แผนงานความมั่นคงภายใน และแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. ผู้บริหารหน่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเร่งผลักดันการจัดตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์การกู้ภัยอย่างเป็นรูปธรรม

4. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือของหน่วยงานภาครัฐ ความรู้

เรื่องการป้องกันภัยต่างๆ และการปลูกฝังจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น ประสานสถานศึกษาในการเอาใจจริงเอาใจจริงในการสอนในเรื่องที่จำเป็นต่อการป้องกันและเผชิญกับภัยต่างๆ

5. หน่วยงานในระดับอำเภอและระดับจังหวัดที่มีอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการสาธารณภัย ควรเป็นหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลทั่วไป ปัญหาอุปสรรคของหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ และประสานการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกทบทวนแผนป้องกันภัยในระดับอำเภอให้มากกว่านี้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน และวางแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้กฎหมายเดียวกัน ทั้งนี้ ตามลักษณะความเหมาะสมของบริบทพื้นที่

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลการวิจัยได้ว่า การให้ความช่วยเหลือประชาชนกรณีเกิดสาธารณภัยตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การจัดระบบการบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการป้องกันและเตรียมความพร้อมในระยะก่อนเกิดภัย ซึ่งสำนักงานเพื่อการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติแห่งสหประชาชาติหรือ United Nations Office for Disaster Risk Reduction; UNISDR (2010) ได้อธิบายถึงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานหลักในการประสานงานและการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรต่างๆ ในพื้นที่ และต้องมีความสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นและประชาชนในการจัดการภัยพิบัติ โดย

เชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานระดับอื่นๆ และจะต้องมีความเป็นมืออาชีพในการจัดการภัยพิบัติในพื้นที่ อีกทั้งยังสามารถสร้างนวัตกรรมและวิธีการแบบใหม่ เพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติด้วย

สำหรับขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ในอำเภอจาง จังหวัดลำปาง ได้ดำเนินการโดยสอดคล้องกับที่ **ทวิตา กมลเวช (2553)** ให้ความหมายของ **การบริหารจัดการภัยพิบัติ** และภาวะฉุกเฉิน ว่า เป็นการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินอันเกิดจากสิ่งที่เป็นภัยทั้งทางธรรมชาติและมีใช้ธรรมชาติ เช่น ภัยทางเทคโนโลยีที่มากับความทันสมัยและภัยจากการกระทำของมนุษย์ในรูปแบบอื่นๆ ซึ่ง **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2550)** ได้แบ่ง **ขั้นตอนของการจัดการภัยพิบัติ** ไว้เป็น 3 ขั้นตอน โดยแบ่งตามระยะเวลาและกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อจัดการภัยพิบัติในแต่ละช่วง ซึ่งมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนดังกล่าว อธิบายได้ ดังต่อไปนี้

1. ระยะก่อนเกิดภัย (prevention and preparedness) คือ กระบวนการป้องกันและรับมือกับภัยพิบัติในช่วงก่อนเกิดภัยพิบัติ เป็นการดำเนินการป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติและเตรียมพร้อมเผชิญเหตุเพื่อลดความสูญเสียให้เหลือน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ **องค์ประกอบของการจัดการภัยพิบัติ** ที่ (1) **การบรรเทาผลกระทบ (Mitigation)** และ (2) **การเตรียมการ (Preparedness) (Coppola, 2007)** โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง ได้มีการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมรับมือกับสาธารณภัย การจัดตั้งศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ฉุกเฉิน มีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผลการประเมินความเสี่ยงและความอ่อนแอของพื้นที่ มีการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุร่วมกันในระดับอำเภอเป็นประจำทุกปี และมีการประชาสัมพันธ์ถึงแผนเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติแก่คนในชุมชนอีกด้วย

2. ระยะขณะเกิดภัย (response, rescue, relief and mitigation) เป็นการรับมือในช่วงระหว่างเกิดภัยพิบัติที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการสภาวะฉุกเฉินของผู้มีอำนาจและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือและรักษาชีวิต ทรัพย์สินของผู้ประสบภัยพิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ **องค์ประกอบที่ (3) การตอบสนองในภาวะฉุกเฉิน (Response)** ของการจัดการภัยพิบัติ โดยผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะ “ผู้อำนวยการท้องถิ่น” ตามกฎหมาย จะเป็นผู้ควบคุมและสั่งการเพื่อทำหน้าที่จัดการสาธารณภัยที่เกิดขึ้นจนกว่าสถานการณ์จะกลับเข้าสู่สภาวะปกติ และมีหน่วยกู้ชีพ กู้ภัย ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทุกคนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการกู้ชีพกู้ภัย พร้อมทั้งมีรถฉุกเฉินกู้ชีพกู้ภัย พร้อมเครื่องมือสำหรับการให้ความช่วยเหลือและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งศูนย์พักพิงผู้ประสบภัย เพื่อบรรเทาทุกข์และแจกจ่ายสิ่งของยังชีพแก่ผู้ประสบภัยในพื้นที่

3. ระยะหลังเกิดเหตุ (recovery and development) เป็นขั้นตอนการฟื้นฟูสภาพความเสียหายที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้ประสบภัยกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยเร็วที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ **องค์ประกอบที่ (4) การฟื้นฟูความเสียหาย (Recovery)** ของการจัดการภัยพิบัติ โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง ได้มีการจัดตั้งศูนย์บรรเทาทุกข์ (Relief Center) ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการรับแจ้งเหตุความเสียหายและการสำรวจความต้องการในการขอรับความช่วยเหลือ มีการจัดหน่วยค้นหาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยกู้ภัยในการค้นหาผู้ประสบภัย การแต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจความเสียหายเพื่อทำหน้าที่สำรวจ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และการประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชน โดยร่วมเป็นคณะกรรมการสำรวจข้อเท็จจริง และคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ในระดับตำบล

อย่างไรก็ตาม ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ได้พบปัญหาจากการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน ทั้งสิ้น 4 ประเด็น ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากร ทั้งจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอเนื่องด้วยข้อจำกัดด้านกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน และการขาดพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของหน่วยงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. ปัญหาด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนหน่วยปฏิบัติ เพื่อการให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย มิไม่เพียงพอ ส่งผลให้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ
3. ปัญหาด้านการควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์กู้ภัย ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์ด้านการกู้ภัยโดยตรง
4. ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือ ในบางกรณีที่ผู้ประสบภัยอาจไม่ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะไม่เข้าเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้น เมื่อนำผลการศึกษาดังกล่าว มาพิจารณาตามหลักการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งเป็นหลักในการบริหารราชการของรัฐ ซึ่ง Millet, 1954 ได้ให้ความหมายของ **“ประสิทธิภาพ”** ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว (Human Satisfaction and Benefic Produced) ซึ่ง ความพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน (Satisfaction Service) และ **วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2551** ได้กล่าวถึง **“ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ”** ว่า หมายถึง การดำเนินการของส่วนราชการที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานและงบประมาณที่ต้องใช้ และการดำเนินการนั้นมีการปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด ใช้งบประมาณต่ำ การดำเนินการนั้นเปิดเผย เที่ยงธรรม สะดวก รวดเร็ว มีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชนและบรรลุภารกิจของรัฐ ซึ่งสอดคล้องตาม **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546** ว่า **การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ** จำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายหรือโครงการต่างๆ มีการกำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้อย่างชัดเจน โปร่งใส โดยยึดหลักประสิทธิภาพและความคุ้มค่า เชิงภารกิจเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและบรรลุตามภารกิจของรัฐ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 10 แห่ง ในอำเภองาว จังหวัดลำปาง ยังไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะยังพบประเด็นปัญหาสำคัญจากการปฏิบัติเพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชน กรณีเกิดสาธารณภัยอยู่บ้าง โดยเฉพาะปัญหาจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่ไม่เพียงพอในการสนับสนุนหน่วยปฏิบัติ เพื่อการให้ความช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบภัยนั้นถือเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางแก้ไขปัญหาที่พบจากการให้ความช่วยเหลือประชาชน กรณีเกิดสาธารณภัย ดังนี้ 1) ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรพิจารณาเพิ่มงบประมาณด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอต่อการสนับสนุนหน่วยปฏิบัติและการให้ความช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบภัย และ 2) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้โอกาสจากการประชาคมหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ รวมถึงการใช้สื่อออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนที่ไม่มี

สะดวกเข้าร่วมการประชาคมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการสาธารณภัยในพื้นที่ของตน ตลอดจนรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ จากประชาชน องค์กรชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ในพื้นที่ ตั้งแต่กระบวนการทำประชาคม การบรรจุแผนพัฒนาท้องถิ่นบูรณาการร่วมกับแผนชุมชนการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น การจัดทำงบประมาณ ตลอดจนการร่วมตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณภัยและการให้ความช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) รัฐบาลหรือหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง ควรเร่งผลักดันการจัดตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมมาตรฐานอุปกรณ์การกู้ภัยอย่างเป็นทางการ และ 2) หน่วยงานในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ ควรเพิ่มบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการสาธารณภัยมากกว่านี้ ทั้งด้านการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาบทบาทและประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัย เปรียบเทียบระหว่างเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ เนื่องด้วยความแตกต่างด้านงบประมาณ และกำลังอัตราของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ และ 2) ควรมีการศึกษาความพึงพอใจด้านการให้ความช่วยเหลือประชาชน หรือผู้ประสบภัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจะได้ข้อมูลงานวิจัยที่กว้างมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอขอบคุณ ผศ.ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ขัดเกลางานวิจัยนี้ให้ออกมาสมบูรณ์ที่สุด รวมทั้งต้องขอขอบคุณท่านท้องถิ่นจังหวัดลำปาง นายอำเภอองว นายกองดีกรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอองว ทั้ง 10 แห่ง และเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 20 คน คือผู้ที่ได้สละเวลาอันมีค่าและยาวนานเพื่อตอบแบบสัมภาษณ์งานวิจัยนี้ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น รม. ปี 63 ทุกคน ขอขอบคุณน้องผู้ร่วมงานที่คอยช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการทำงานวิจัยนี้ ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อนทุกคนสำหรับกำลังใจที่มอบให้กันเสมอมา สุดท้ายนี้ขอบคุณร่างกาย ขอขอบคุณแรงใจของตัวเอง ขอขอบคุณมาก

เอกสารอ้างอิง

ภาษาต่างประเทศ

Coppola, P. D. (2007). *Introduction to International Disaster Management*. China: Elsevier.

Millet. (1954). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.

United Nations International Strategy for Disaster Reduction (UNISDR). (2010). *Local Governments and Disaster Risk Reduction Good Practices and Lessons Learned A contribution to the "Making Cities Resilient" Campaign*. Geneva, Switzerland: United Nations.



ภาษาไทย

ทวิดา กมลเวชช. (2554). **คู่มือการจัดการภัยพิบัติท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (9 ตุลาคม 2546). **ราชกิจจานุเบกษา**. 120(100). หน้า 6.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (17 พฤศจิกายน 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. 116(114ก). หน้า 5-6.

พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550. (7 กันยายน 2550). **ราชกิจจานุเบกษา**. 124(52ก). หน้า 2-18.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอจาง จังหวัดลำปาง, 2564

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2551). **แผนกลยุทธ์และการประเมินความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแ่ง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

The Leadership Characteristics of San Makha Subdistrict Municipality and Pa Ngae Subdistrict Municipality Leaders, Pa Daet District, Chiang Rai Province

ปुณณภพ ดงบัวตอง^{1*} และ รักษิ์ศรี เกียรติบุตร²

Punnapob Dongbuatong^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณลักษณะผู้นำและความแตกต่างระหว่างเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแ่ง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาคือกลุ่มประชากรในตำบลสันมะค่าและตำบลป่าแ่ง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำ และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่า ผู้นำและประชาชนเห็นว่าคุณลักษณะผู้นำเทศบาลมีคุณลักษณะแบบประชานิยม และคุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลป่าแ่ง ผู้นำเห็นว่าผู้นำมีคุณลักษณะแบบประชานิยม ประชาชนเห็นว่าผู้นำมีคุณลักษณะผู้นำแบบอัตนิยม 2) ความแตกต่างทางคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแ่ง พบว่าเทศบาลตำบลสันมะค่า สังคมมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมอีสานและล้านนา ผู้นำและประชาชนเห็นว่าเทศบาลตำบลสันมะค่าผู้นำมีคุณลักษณะผู้นำแบบประชานิยม ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม เทศบาลตำบลป่าแ่งผู้นำเทศบาลเห็นว่าผู้นำมีคุณลักษณะผู้นำแบบประชานิยม ประชาชนเห็นว่าผู้นำมีคุณลักษณะผู้นำแบบอัตนิยม ผู้นำจะกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และจำกัดข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำ ,เทศบาลตำบล, สังคมวัฒนธรรม, อัตนิยม, เสรีนิยม, ประชาานิยม

¹ นิสิต คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : Jaturaphat39@gmail.com

Abstract

This research aims to A study of leadership characteristics and differences of sub-district municipalities San Makha and Pa Ngae Subdistrict Municipality, Pa Daet District, Chiang Rai Province It is a quantitative research. The study population was the population in San Makha Subdistrict and Pa Ngae Subdistrict, Pa Daet District, Chiang Rai Province. A sample of 373 people was selected. The research instrument was a questionnaire which was divided into 3 parts: part 1 general information, part 2 leadership characteristics, and part 3 recommendations on leadership characteristics. Data were analyzed using statistics, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research were as follows: 1) The characteristics of the leaders of San Makha Subdistrict Municipality Leaders and people see that the civic leadership qualities are populist. and characteristics of the leader of the Pa Ngae Subdistrict Municipality Leaders see them as having populist qualities. The people saw that leaders had autonomous leadership qualities. 2) Differences in leadership qualities of San Makha Subdistrict Municipality and Pa Ngae Subdistrict Municipality. found that San Makha Subdistrict Municipality Society has differences in Isan and Lanna cultures. Leaders and the people saw that the San Makha Subdistrict Municipality had leadership qualities in a populist style. Leaders will give people the opportunity to participate. Pa Ngae Subdistrict Municipality, the municipality leader saw that the leader had populist leadership qualities. People see leaders as having autonomous leadership qualities. Leaders will set guidelines for performance. and limiting public relations information to not cover all groups of people.

Keywords: Leadership traits ,Subdistrict municipality, Sociocultural, Autonomy, Liberalism, Populism

บทนำ

การบริหารงานภาครัฐจากอดีตถึงปัจจุบันจะมีโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบตามระดับสายงานบังคับบัญชา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ชัดเจน โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้ควบคุม และปรับโครงสร้างอัตรากำลังในแต่ละกอง ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจปัจจุบัน หากองค์กรใดมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กล้าตัดสินใจ จะช่วยนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด สร้างการมีส่วนร่วมให้แก่ผู้ตามภายในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกันได้อย่างเป็นอิสระ แต่ในทางตรงข้ามกับผู้นำในองค์กรที่ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความรู้ ขาดทักษะ ประสบการณ์ ไม่กล้าตัดสินใจ จะทำให้ผู้ตามภายในองค์กร ขาดความน่าเชื่อถือต่อตัวผู้นำได้ ส่งผลให้การดำเนินงานภายในองค์กรไร้ระบบโครงสร้างองค์กร ไม่มีอิสระต่อกัน การดำเนินงานสำคัญ ๆ ไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โรเบิร์ต ฮีปสเทน และคณะ (2552, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึงทักษะความสามารถในการเสริมสร้างและรักษาแรงจูงใจระดับสูง ไว้ 8 ชนิด ได้แก่ 1. การจัดการสภาพแวดล้อมรอบตัว 2. การจัดการความคิดต่าง ๆ 3. ตั้งเป้าหมาย 4. ใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ 5. มีความรับผิดชอบ 6. ตรวจสอบพฤติกรรมของตน 7. จัดการกับความเครียด 8. จัดการกับรางวัลของชีวิต

นางาตะ โทโยชิ (2556, หน้า 157) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือผู้นำมาซึ่งสมาชิกขององค์กร เพื่อให้ส่วนรวมมีสมาธิจดจ่ออยู่กับปัจจุบัน และ ณ จุดนี้ กล่าวคือจะไม่ใช้เรื่องการควบคุม จัดการเวลาของสมาชิกในที่มทุกคน การทำให้สมาชิกทุกคนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับโจทย์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ณ ปัจจุบัน จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อแก่สมาชิกทุกคนมีสมาธิในการทำงาน และบางครั้งจะต้องระวังในการใช้เงินสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้มีการแข่งขันกันระหว่างสมาชิกเพื่อแลกกับสมาธิในระยะสั้นระบบการมอบรางวัลตอบแทนตามผลงานการปฏิบัติงาน

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550 อ้างใน ไพลีน ชัยตรี, 2554 : 7) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง ผู้สร้างกระบวนการช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ อะไรคือสิ่งสำคัญทำให้มองเห็นภาพขององค์กรมากยิ่งขึ้นจนนำไปสู่ทิศทางการทำงานตามเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่

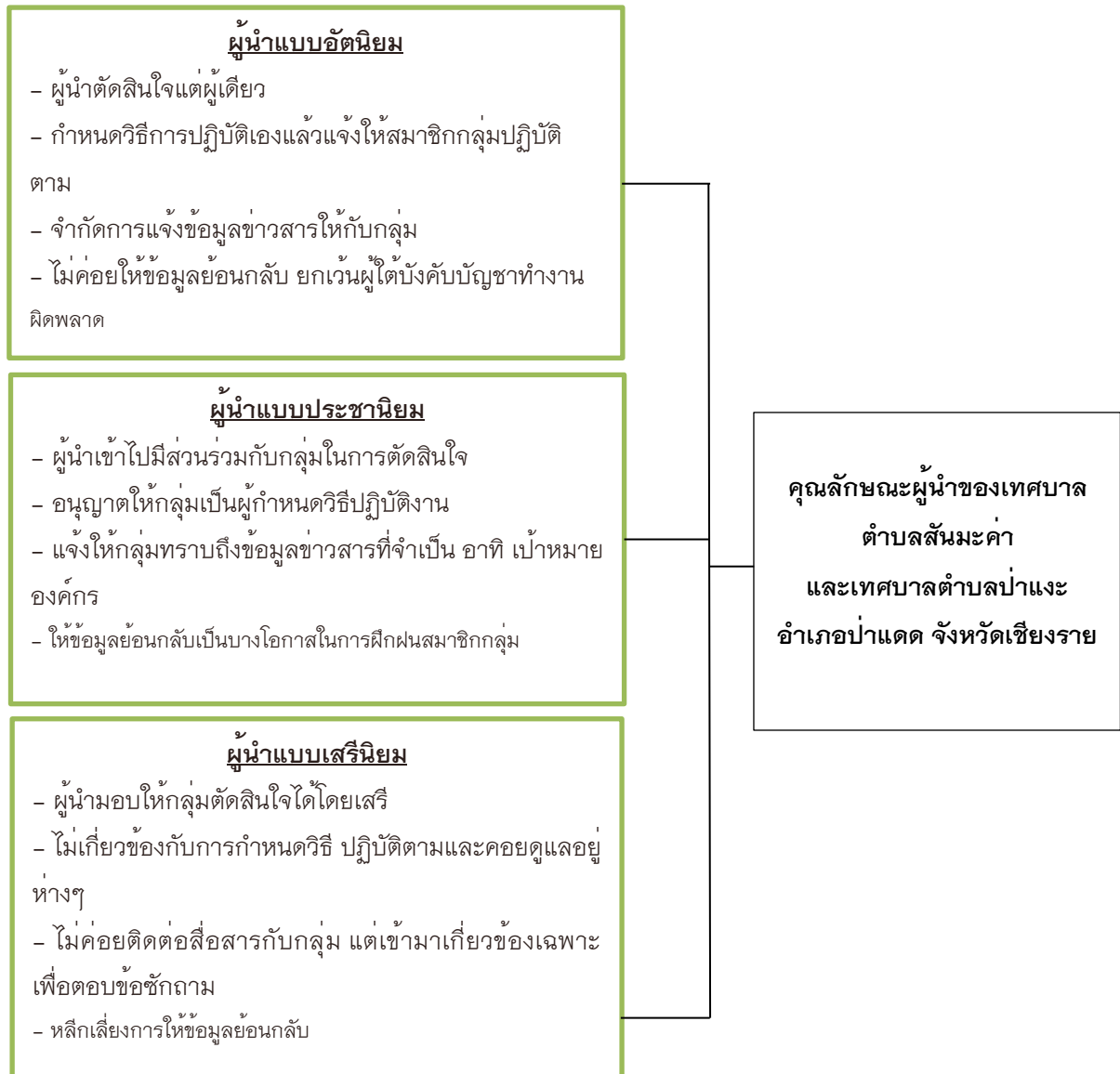
ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็นผู้ในระดับประเทศ ระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น หรือระดับสายบังคับบัญชาภายในองค์กร การบริหารงานจะต้องมีผู้นำสูงสุด มีความรู้ความสามารถ บริหารจัดทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระจายงาน กระจายอำนาจให้เหมาะสม แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะงานระดับประเทศ จะมีการกระจายอำนาจตามโครงสร้างของภาครัฐ เป็นโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ระดับประเทศ จากระดับรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม ระดับภาค จังหวัด อำเภอ และท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 4 (หน้าที่ 1) ผู้นำหน่วยงานระดับท้องถิ่นจะได้รับการกระจายอำนาจให้บริหารจัดการหน่วยงานของตนได้อย่างอิสระภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายและ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม รวมทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในแต่ละพื้นที่ ไม่ว่าจะในพื้นที่เมือง หรือพื้นที่ห่างไกลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากสังคมทั่วไป มีการอนุรักษ์ประเพณี ความเชื่อดั้งเดิม มีการใช้ภาษาถิ่นตามชาติพันธุ์ของตนเอง เป็นต้น ดังนั้นแล้วการบริหารงานในระดับท้องถิ่นนั้น มีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากเป็นระดับชุมชน ผู้นำท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชน เข้าถึงประชาชนและชุมชนได้ง่าย จะต้องมีความรู้ มีประสบการณ์การทำงาน อำนาจการตัดสินใจ การสื่อสาร การบูรณาการงานระหว่างหน่วยงาน มีความรู้ความเข้าใจข้อกำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในพื้นที่ห่างไกลจากสังคมเมือง ในบริบททั่วไปและบริบทที่มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมพื้นถิ่นเพื่อทราบคุณลักษณะของผู้นำในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน และต้องการศึกษาว่าตำแหน่งที่มาของผู้นำเทศบาลตำบลที่มีความแตกต่างกันดังกล่าวนี้ ผู้นำประเภทใดจะมีคุณลักษณะผู้นำการบริหารงานองค์กรเหมาะสมกับสังคมวัฒนธรรมในพื้นที่ โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาคุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย จำนวน 2 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลสันมะค่า และเทศบาลตำบลป่าแยะ เนื่องจากมีบริบทวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ที่มีที่มาของวัฒนธรรม 2 วัฒนธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมอีสานและวัฒนธรรมล้านนา และเนื่องจากเทศบาลตำบลป่าแยะนั้นมีจำนวนประชากรมากกว่าตำบลอื่นในพื้นที่อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย โดยมีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมดรวม 18 หมู่บ้าน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแยะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างทางคุณลักษณะผู้นำระหว่างเทศบาลตำบลสันมะค่ากับเทศบาลตำบลป่าแยะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวา ซึ่งคักดีชัย ภูเจริญ (2555 ออนไลน์) ได้ศึกษาและพบว่าสามารถจัดแบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยตามภาพ ต่อไปนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแวง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างมาตรวัด
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ
6. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในตำบลสันมะค่า อำเภอบำแดด จังหวัดเชียงราย จำนวน 5,200 คน และตำบลป่าแงะ อำเภอบำแดด จังหวัดเชียงราย จำนวน 7,500 คน รวมจำนวนประชากร 2 ตำบล 12,700 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีแบบของเครชีและมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างตำบลสันมะค่า จำนวน 133 คน และกลุ่มตัวอย่างตำบลป่าแงะ จำนวน 240 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 373 คน แบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำบลเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้นำของเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแงะ ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนตำบลละ 24 คน รวม 48 คน และ 2) กลุ่มประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตำบลสันมะค่าและตำบลป่าแงะ อำเภอบำแดด จังหวัดเชียงราย รวมจำนวน 325 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้ออกแบบเป็น 2 ชุด มีเนื้อหาแบ่งเป็น 3 ส่วน ชุดที่ 1 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำเทศบาล และชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตำบลสันมะค่า และพื้นที่ตำบลป่าแงะ อำเภอบำแดด จังหวัดเชียงราย ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้นำเทศบาลตำบล ประกอบด้วยรายละเอียด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพส่วนตัว ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ศาสนา และวัฒนธรรมดั้งเดิม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวแปรที่จะส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแงะ สำหรับกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่เป็นผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแงะ เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลป่าแงะ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับประชาชนทั่วไป ประกอบด้วยรายละเอียด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพส่วนตัว ระดับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมดั้งเดิม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวแปรที่จะส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแงะ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสุ่มแบบเครือข่าย จากประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตำบลสันมะค่าและตำบลป่าแงะ อำเภอบำแดด จังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลป่าแงะ จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การสร้างมาตรวัด

สำหรับการประมาณค่าและการให้คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้มาหาผลค่าเฉลี่ยและแปลผลโดยใช้หลักการตามโอกาส ที่ควรจะเป็นตามแนวคิดของ Best (1977) อ้างถึงใน สุขชาติ โสมประยูร และ วรธรณี โสมประยูร, (2546) โดยจะได้ผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แสดงว่าเห็นด้วย น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แสดงว่าเห็นด้วย น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แสดงว่าเห็นด้วย ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แสดงว่าเห็นด้วย มาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แสดงว่าเห็นด้วย มากที่สุด

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.86 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Tryout) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีใช้กลุ่ม-เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) อ้างใน (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ได้ค่า ระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แยกเป็น 2 กลุ่ม เกณฑ์อายุ 18- 60 ปีขึ้นไป ซึ่งอยู่ในช่วงวัยที่มีสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งเพื่อเป็นผู้นำมาบริหารงานเทศบาล จำนวน 373 ชุด ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแวง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย สุ่มตัวอย่างอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขา นายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ตำบลละ 24 ชุด รวมสองตำบลจำนวน 48 ชุด

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ประชาชนในพื้นที่ตำบลสันมะค่าและตำบลป่าแวง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเครือข่าย (Network Sampling) ได้แก่ ประชาชนในตำบลสันมะค่า จำนวน 9 หมู่บ้าน ๆ ละ 12 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 109 คน และประชาชนในตำบลป่าแวง จำนวน 18 หมู่บ้าน ๆ ละ 12 คน ได้กลุ่มตัว 216 คน

6. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปบันทึกเพื่อประมวลผลคะแนนโดยใช้สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Inferential or inductive statistics) ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้สรุปจำนวนการแสดงความคิดเห็นแต่ละเรื่อง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปบันทึกเพื่อประมวลผลคะแนนและใช้ในการวิเคราะห์ แยกข้อมูลและความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบต่อไป
- 2) นำผลจากการคำนวณคุณลักษณะผู้นำ มาหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูการกระจายของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย
- 3) นำผลการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มาสรุปผลจำนวนการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับเรื่องใด และสรุปจำนวนการแสดงความคิดเห็นแต่ละเรื่องก็คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ มาวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลสันมะค่าเทศบาลตำบลป่าแงะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย อย่างไรบ้าง

ผลการศึกษา

1. เทศบาลตำบลสันมะค่า อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

1.1) ผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่า **ประชาชนนิยม** คือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนและทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการตัดสินใจสั่งงานทุกครั้ง ผู้นำอนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลแบบประชาชนนิยม

1. ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนและทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.3333	.91683	24
2. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการตัดสินใจสั่งงานทุกครั้ง	3.6250	.82423	24
3. ท่านอนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน	3.5000	.78019	24
4. ท่านแจ้งให้กลุ่มทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น อาทิ เป้าหมายองค์กร	3.8750	.89988	24
5. ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นบางโอกาสในการฝึกฝนสมาชิกกลุ่ม	3.4583	.77903	24
6. ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล	3.9167	.77553	24
7. แผนนโยบายและงบประมาณจะต้องผ่านการประชาคมหมู่บ้าน	4.5000	.65938	24

1.2) ประชาชนตำบลสันมะค่าให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่า **ประชาชนนิยม** สอดคล้องกับผู้นำเทศบาลที่คุณลักษณะผู้นำ คือ ประชาชนมีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกับผู้นำ ปัญหาในชุมชนประชาชนสามารถสะท้อนปัญหาไปถึงตัวผู้นำให้เร่งแก้ไขปัญหาได้ ประชาชนได้มีส่วนกำหนดวิธีปฏิบัติงานการแก้ปัญหาในชุมชนของท่าน เป็นต้น ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ประชาชนตำบลสันมะค่าให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลแบบประชาชนนิยม

1. ท่านได้มีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกับผู้นำ	3.8073	.94748	109
2. ปัญหาในชุมชนของท่าน ท่านจะสะท้อนปัญหาไปถึงตัวผู้นำให้เร่งแก้ไขปัญหาได้	4.0367	.99001	109
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการทำงานของเทศบาล	3.9817	.90248	109
4. ท่านได้รับการติดต่อสื่อสารความช่วยเหลือที่ดีจากการให้บริการของเทศบาล	4.1376	.89720	109
5. ท่านได้เข้าร่วมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรับรู้แผนโครงการต่าง ๆ	4.1101	.93630	109

ประชาชนตำบลสันมะค่าให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลแบบประชานิยม

6. ท่านได้มีส่วนกำหนดวิธีปฏิบัติงานการแก้ปัญหาในชุมชนของท่าน	4.3670	.84613	109
7. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการทำงานของท่านของเทศบาล	3.9817	.90248	109

สรุปผลการศึกษาวิจัยคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลสันมะค่า อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและประชาชนในพื้นที่ตำบลสันมะค่า เห็นว่าคุณลักษณะผู้นำมีคุณลักษณะผู้นำแบบประชานิยม เหมือนกัน

1. คุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลป่าแะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

2.1) ผู้นำเทศบาลตำบลป่าแะให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลป่าแะ **ประชานิยม** คือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนและทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการตัดสินใจสั่งงานทุกครั้ง ผู้นำอนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ผู้นำเทศบาลตำบลป่าแะให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลแบบประชานิยม

1. ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนและทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.7917	.97709	24
2. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการตัดสินใจสั่งงานทุกครั้ง	3.8750	.74089	24
3. ท่านอนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน	4.1250	.33783	24
4. ท่านแจ้งให้กลุ่มทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น อาทิ เป้าหมายขององค์กร	4.7083	.55003	24
5. ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นบางโอกาสในการฝึกฝนสมาชิกกลุ่ม	4.3750	.76967	24
6. ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล	4.5833	.71728	24
7. แผนนโยบายและงบประมาณจะต้องผ่านการประชาคมหมู่บ้าน	4.4583	.72106	24

2.2) ประชาชนตำบลป่าแะให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลป่าแะ **อัตนิยม** คือ ผู้นำเป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้แก่ชุมชนเป็นส่วนมาก ผู้นำและคณะกำหนดวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ กันเองในการบริหารงาน ประชาชนจะต้องร้องทุกข์จากผู้นำจึงจะได้รับการช่วยเหลือ เป็นต้น ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ประชาชนตำบลสันมะค่าได้ให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลแบบอัตนิยม

1. ผู้นำเป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้แก่ชุมชนเป็นส่วนมาก	4.1574	.60482	216
2. ผู้นำและคณะ กำหนดวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ กันเองในการบริหารงาน	3.4537	.93395	216
3. ท่านมีรู้สึกสบายใจเมื่อขอความช่วยเหลือจากการร้องทุกข์ถึงนายกเทศมนตรี	4.0509	.60402	216
4. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับข้อมูลที่ดีกว่าหากได้เข้าหาตัวผู้นำด้วยตนเอง	3.4676	.91441	216
5. ท่านได้เห็นนโยบายต่าง ๆ พัฒนาให้เกิดขึ้นจริงในชุมชนตามชุมชนต้องการ	3.8009	.79076	216

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างทางคุณลักษณะผู้นำระหว่างเทศบาลตำบลสันมะค่ากับเทศบาลตำบลป่าแะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย พบว่า

เทศบาลตำบลสันมะค่า ผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและประชาชนทั่วไปในตำบลสันมะค่าให้คุณลักษณะผู้นำแบบประชานิยม สอดคล้องกัน คือ ประชาชนมีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกับผู้นำ ปัญหาในชุมชนประชาชนสามารถสะท้อนปัญหาไปถึงตัวผู้นำให้เร่งแก้ไขปัญหานั้นได้ ประชาชนได้มีส่วนกำหนดวิธีปฏิบัติงานการแก้ปัญหาในชุมชนของท่าน ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการตัดสินใจสั่งงานทุกครั้ง ผู้นำอนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เทศบาลตำบลป่าแฉะ ผู้นำเทศบาลตำบลป่าแฉะให้คุณลักษณะผู้นำแบบประชานิยม ส่วนประชาชนเทศบาลตำบลป่าแฉะให้คุณลักษณะผู้นำแบบอัตนียม ไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างผู้นำเทศบาลกับประชาชน คุณลักษณะผู้นำประชานิยม คือ ประชาชนมีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกับผู้นำ ปัญหาในชุมชนประชาชนสามารถสะท้อนปัญหาไปถึงตัวผู้นำให้เร่งแก้ไขปัญหาได้ ประชาชนได้มีส่วนร่วมกำหนดวิธีปฏิบัติงานการแก้ปัญหาในชุมชนของท่าน ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการตัดสินใจสั่งงานทุกครั้ง ผู้นำอนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น และคุณลักษณะผู้นำแบบอัตนียม คือ ผู้นำเป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้แก่ชุมชนเป็นส่วนมาก ผู้นำและคณะกำหนดวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ กันเองในการบริหารงาน ประชาชนจะต้องร้องทุกข์จากผู้นำจึงจะได้รับการช่วยเหลือ เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาคุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2555 ออนไลน์) ศึกษาและพบว่าสามารถจัดแบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบอัตนียม ผู้นำแบบประชานิยม และผู้นำแบบเสรีนิยม สามารถนำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่า อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

พบว่าผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่ามีคุณลักษณะผู้นำแบบประชานิยม และประชาชนตำบลสันมะค่าเห็นว่าผู้นำเทศบาลตำบลสันมะค่ามีคุณลักษณะผู้นำแบบประชานิยม มีความสอดคล้องกัน พื้นที่ตำบลสันมะค่า นั้น วัฒนธรรมทางสังคมมี 2 วัฒนธรรม คือวัฒนธรรมอีสานและล้านนา ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2555 ออนไลน์)ได้กล่าวถึง ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ โดยคุณลักษณะผู้นำประชานิยม คือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนและทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการตัดสินใจสั่งงานทุกครั้ง ผู้นำอนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น มีความเหมาะสมกันระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรมเทศบาลตำบลสันมะค่า ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความต้องการของประชาชนในพื้นที่อยู่อย่างเสมอภาค หรือเท่าเทียมกัน สามารถเข้าถึงการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลสันมะค่า

2. คุณลักษณะผู้นำเทศบาลตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

พบว่าผู้นำเทศบาลตำบลป่าแฉะให้คุณลักษณะผู้นำแบบประชานิยม และประชาชนตำบลป่าแฉะเห็นว่าผู้นำเทศบาลตำบลป่าแฉะมีคุณลักษณะผู้นำแบบอัตนียม ไม่มีความสอดคล้องกัน อาจเนื่องจากพื้นที่อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย มีเทศบาลตำบล จำนวน 5 เทศบาล พบว่าเทศบาลตำบลป่าแฉะเป็นเทศบาลตำบลที่มีขนาดใหญ่ที่สุด หมู่บ้าน 18 หมู่บ้าน ประชากรจำนวน 7,500 คน และผลการศึกษาวิจัยพบว่าประชาชนมองว่าคุณลักษณะผู้นำแบบอัตนียม ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2555 ออนไลน์) กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำแบบอัตนียม คือ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้แก่ชุมชนเป็นส่วนมาก ผู้นำและคณะกำหนดวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ กันเองในการบริหารงาน ประชาชนจะต้องร้องทุกข์จากผู้นำจึงจะได้รับการช่วยเหลือ เป็นต้น เพราะฉะนั้นอาจเกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย มีจำนวนประชากรจำนวนมากที่สุดในอำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย โดย วาโร เฟิงสวัสดิ์ (2554, หน้า 35) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ว่าไม่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ จนส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงตัวผู้นำได้ยาก ไม่ได้เปิดโอกาสให้ความช่วยเหลือมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปัญหาชุมชนของตนเองอย่างทั่วถึงได้ ทำให้ผู้นำกับประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลป่าแฉะ การดำเนินงานต่าง ๆ ผู้นำจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาตามสถานการณ์ ใช้ระบบเครื่องมือการบริหารองค์กรเพื่อให้

ประชาชนในพื้นที่ได้ประโยชน์สูงสุดในภาพรวม ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเข้าถึงตัวผู้นำได้ยากเนื่องจากขนาดพื้นที่และจำนวนประชาชนมีจำนวนมาก

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างทางคุณลักษณะผู้นำระหว่างเทศบาลตำบลสันมะค่ากับเทศบาลตำบลป่าแะ อำเภอบ้านดง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า

เทศบาลตำบลสันมะค่าผู้นำเทศบาลและประชาชนให้คุณลักษณะผู้นำเทศบาลแบบประชาธิปไตย มีความสอดคล้องกัน คือ ประชาชนมีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกับผู้นำ ปัญหาในชุมชนประชาชนสามารถสะท้อนปัญหาไปถึงตัวผู้นำให้เร่งแก้ไขปัญหาได้ ประชาชนได้มีส่วนร่วมกำหนดวิธีปฏิบัติงานการแก้ปัญหาในชุมชนของท่าน ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการตัดสินใจสั่งงานทุกครั้ง ผู้นำอนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เทศบาลตำบลป่าแะ พบว่าผู้นำเทศบาลให้คุณลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ประชาชนให้คุณลักษณะของผู้นำแบบอัตนิยม ไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างผู้นำกับผู้นำกับประชาชน โดยคุณลักษณะของผู้นำประชาธิปไตยและอัตนิยม **ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2555 ออนไลน์)** กล่าวว่า 1) คุณลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย จะช่วยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหาให้แก่ผู้นำในพื้นที่เป็นอย่างดี ดังนั้นชุมชนที่มีความแตกต่างกัน เช่น วัฒนธรรม ภาษา อาชีพ เป็นต้น ชุมชนตำบลสันมะค่า อำเภอบ้านดง จังหวัดชัยภูมิ สังคมวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันด้วยวัฒนธรรมอีสานและล้านนา การแก้ปัญหาให้แก่ชุมชนผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้แก่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือผู้นำควรลงพื้นที่ประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรับฟังปัญหาของประชาชนแล้วนำไปเป็นแนวทางการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับพื้นที่ และ 2) คุณลักษณะผู้นำแบบอัตนิยม ประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเข้าถึงตัวผู้นำ ผู้นำจะกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และอาจจำกัดข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลไม่ทั่วถึง ดังนั้นสิ่งที่ประชาชนมองว่าผู้นำเทศบาลตำบลป่าแะมีคุณลักษณะผู้นำแบบอัตนิยม นั้น อาจเกี่ยวเนื่องจากตำบลป่าแะ อำเภอบ้านดง จังหวัดชัยภูมิ มีจำนวนประชากรมากที่สุดที่ตำบลบ้านดง จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 7,500 คน 18 หมู่บ้าน ส่งผลให้ผู้นำมีความจำเป็นในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ในการบริหารงานองค์กรด้วยตนเอง การให้ข้อมูลข่าวสารบนที่สาธารณะเป็นเรื่องที่ผู้นำจะต้องควบคุมก่อนการเผยแพร่ เพื่อแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว การสั่งการ การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันมะค่า อำเภอบ้านดง จังหวัดชัยภูมิ

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันมะค่า อำเภอบ้านดง จังหวัดชัยภูมิ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ผศ.ดร.รัชชศรี เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันมะค่าและเทศบาลตำบลป่าแะ อำเภอบ้านดง จังหวัดชัยภูมิ และขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้าน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ที่ได้ให้ความร่วมมือ อำนวยความสะดวกในการให้ ข้อมูลและให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล จนสามารถรวบรวมขึ้นมาเป็นการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง (Independent Study) ในครั้งนี้สำเร็จ

ลู่วงไปด้วยดี ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น ร.ป.ม. รหัส 63 ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดมา ท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าที่เป็น กำลังใจให้ข้าพเจ้าตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

โรเบิร์ต อีปส์เทน, พีเอช ดี และเจสซิกา โรเจอร์ส (2552). **เกมและกิจกรรมสร้างแรงจูงใจที่มงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 1).

(ณัฐวรรณ กิจรัตน์โกศล, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท. (ต้นฉบับภาษาอังกฤษ พิมพ์ ค.ศ.2001).

วัลลภ รัฐนิตรานนท์. (2545). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์**. ในศาสตร์, กรุงเทพฯ:เสมาธรรม.

วาโร พิงส์สวัสดิ์. (2554). แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 3(5), 27-40.

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ.(2555).**ทฤษฎีภาวะผู้นำ**. สืบค้น 5 ตุลาคม 2564

จาก <https://sites.google.com/site/mbakrabi/thvsdi-phawa-phuna>

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กภาพินธุ์: ประสานการพิมพ์.



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ ๒๕๖๒ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘ (The 8th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 8) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้าง ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
(ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย) | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลธิดา เทพหินลับ) | กรรมการ |
| ๓. คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
(รองศาสตราจารย์พรณนุภา นพรัก) | กรรมการ |
| ๔. คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก) | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา) | กรรมการ |
| ๖. รองคณบดีฝ่ายวิชาการคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ดร.ผณิตา ไชยศร) | กรรมการ |
| ๗. รองคณบดีฝ่ายวิชาการวิทยาลัยการศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง) | กรรมการ |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ | กรรมการ |

๙. นางสรญา...

- | | |
|--|----------------------------|
| ๙. นางสาวญา จรัสโสภาสีทธิ | กรรมการ |
| ๑๐. นางสาวปรียานุช ใจสุข | กรรมการ |
| ๑๑. นางสาวรัตติกาล คำสม | กรรมการ |
| ๑๒. นายธนพงษ์ โพธิ์แจ่ม | กรรมการ |
| ๑๓. นางสาวหรรษ์หะ มัยหมาด | กรรมการ |
| ๑๔. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสีบ | กรรมการ |
| ๑๕. นางสาววริศรา คลังนุ้ม | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย
(นางสาวอัญชลี เทียมคีรี) | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๗. นายจักรพงศ์ มาลีพัตร | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๘. นางสาวสิริทัชญา พามณี | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

๑. ดำเนินการบริหารจัดการโครงการ ให้การจัดประชุมทางวิชาการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี
๒. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ ๒๕๖๓ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ
บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘ (The 8th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 8) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแพน ขตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้าง ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘ ดังนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | |
|--|------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน | กรรมการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เกียรติประภากุล | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนต์นภัส มโนการณ | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชาติ นภาศรี | กรรมการ |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง | กรรมการ |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพัตตรา ดันติจรียาพันธ์ | กรรมการ |
| ๑๐. นางสาววริศรา คลังน่อม | เลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวสรญา จรัสโสภาสีทธิ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวปรียานุช ใจสุข | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการ ...

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

๑. ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กั้นมา	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์	กรรมการ
๑๑. ดร.ณัฐภูมิ สัพโส	กรรมการ
๑๒. นายจักรพงศ์ มาลีพัตร	เลขานุการ
๑๓. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสีบ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวรัตติกาล คำสม	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. พิจารณา ประเมินคุณภาพ และความเหมาะสมของบทความวิชาการและบทความวิจัย
๒. ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการและบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการและบทความวิจัย
๓. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ ๒๔๖๔ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ
บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘ (The 8th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 8) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการ สร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๘ ดังนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | |
|---|------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน | กรรมการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐดนัย ประเทืองบริบูรณ์ | กรรมการ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เกียรประภากุล | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนต์นภัส มโนการณ | กรรมการ |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง | กรรมการ |
| ๙. นางสาววิศรา คลังน่วม | เลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวจรุสโสภาลิทธิ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวปรียานุช ใจสุข | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

๑. ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ คุ้มกอง	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภกา อำนวยรัตน์	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร	กรรมการ
๑๑. ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส	กรรมการ
๑๒. นายจักรพงษ์ มาลีพัตร	เลขานุการ
๑๓. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวรัตติกาล คำสม	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. วิพากษ์การนำเสนอผลงานวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการ และบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการ และบทความวิจัย

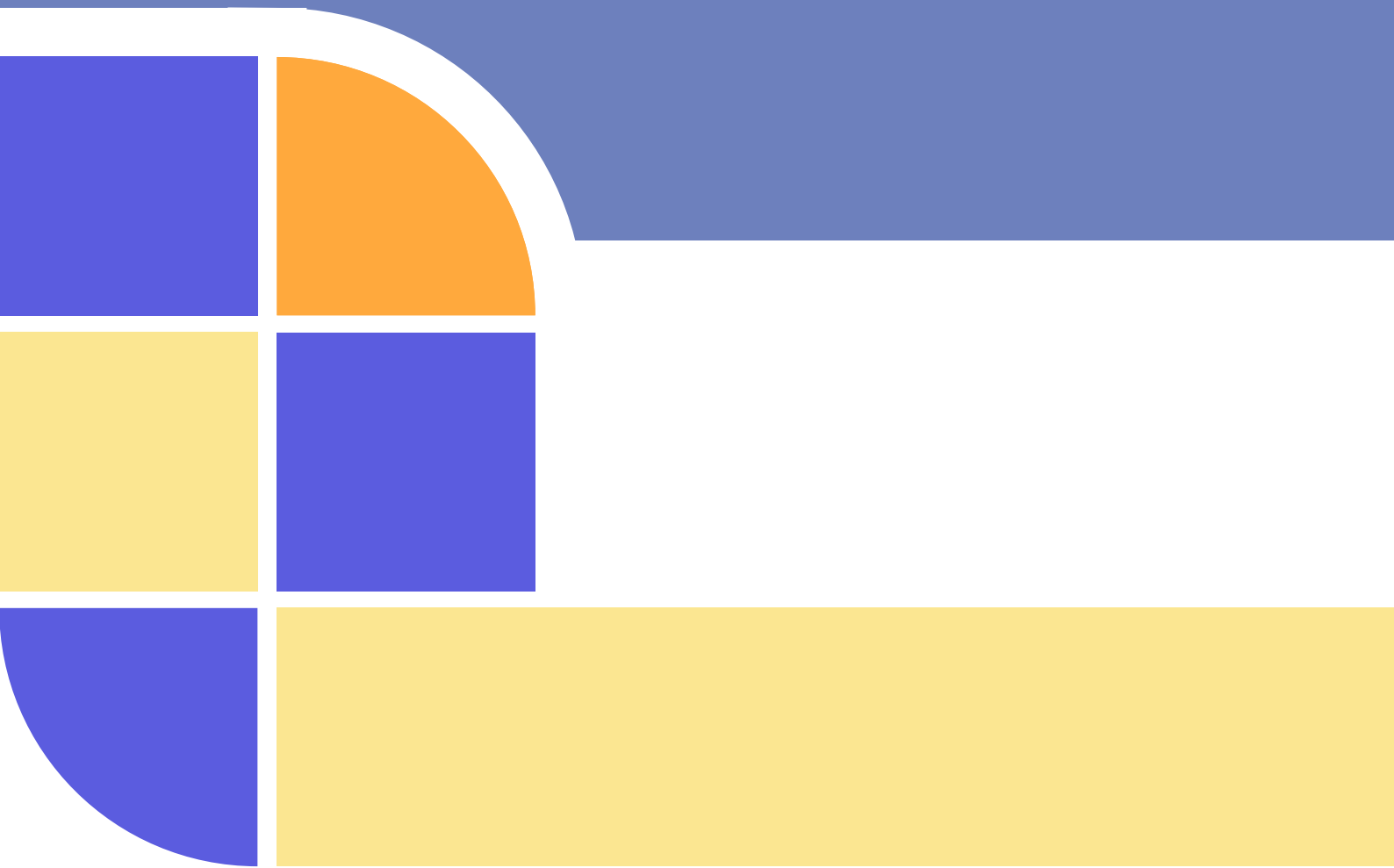
๒. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร 0 5446 6666 ต่อ 1047-8 โทรสาร 0 5446 6714

www.draeqa.up.ac.th
