



PROCEEDINGS

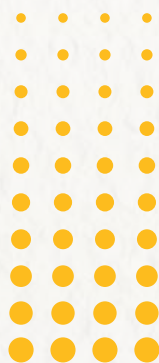
รายงานสืบเนื่อง

จากการประชุมวิชาการ

บัณฑิตศึกษา

ครั้งที่

9



PGRC9

PHAYAO GRADUATE
RESEARCH CONFERENCE

รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9

วันที่ 30 เมษายน 2566 มหาวิทยาลัยพะเยา

ISBN (e-book): 978-616-8315-19-4

พิมพ์ครั้งที่ 1

พฤษภาคม 2565

สงวนลิขสิทธิ์

จัดทำโดย: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา

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

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

ประสานงานและจัดรูปเล่ม: จักรพงศ์ มาลีพัตร, วริศรา คลังนุ้ม

พิสูจน์อักษรและจัดรูปแบบอักษร: รัชฎาภรณ์ แก้วสืบ

หมายเหตุ: บทความในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการฉบับนี้เป็นของผู้เขียน กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยและหากผู้เขียนได้ละเมิดลิขสิทธิ์ผลงานของผู้หนึ่งผู้ใด กองบรรณาธิการไม่รับผิดชอบต่อการละเมิดดังกล่าว



โครงการประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9

The 9th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 9)

หลักการและเหตุผล

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

มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว รวมไปถึงเพื่อให้ เป็นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ สำหรับนิสิตระดับ บัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2561 จึงได้จัดโครงการ“ประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9” ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มี การเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทแพน ข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่ สาธารณะและทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ใน การพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

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

ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือน มีนาคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2566

สถานที่จัดประชุมวิชาการ

มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการประชุม

การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย (Oral Presentation)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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



คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ได้มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัย เพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตบัณฑิตดังกล่าว จึงได้จัดโครงการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 “The 9th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 9)” ขึ้น เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแพน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 “The 9th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 9)” ครั้งนี้ เป็นการจัดการนำเสนอผลงานในรูปแบบ Oral Presentation ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทแพน ข จำนวนทั้งสิ้นกว่า 121 ผลงาน จาก 2 คณะ 1 วิทยาลัย ดังนี้

คณะสาธารณสุขศาสตร์	จำนวน	3	ผลงาน
วิทยาลัยการศึกษา	จำนวน	107	ผลงาน
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	จำนวน	12	ผลงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 “The 9th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 9)” นี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนสนับสนุนการจัดโครงการครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี

คณะกรรมการดำเนินงาน

พฤษภาคม 2566



สารบัญ

กลุ่มการวิจัย: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (รัฐศาสตร์)

การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก โดย ปัทม์ คันธรัักษ์ และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ.....	1
ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์ สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดย อังคณา สงเคราะห์ และ รัชศศิริ เกียรติบุตร	16
การนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลตันธงชัย จังหวัดลำปาง โดย นนทกร ยอดคำปัน และ วีระ เลิศสมพร	29
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา ในสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดย พลัฏฐ์ คุณจอมเกล้าสิริ และ รัชศศิริ เกียรติบุตร	44
การร่วมกันผลิตการบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา บ้านตำพระแล ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดย สรวาฐ หงษ์ทอง และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์	59
ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ไปปฏิบัติ:กรณีศึกษา ชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย โดย รัฐณรงค์ ใจกันทา และ วีระ เลิศสมพร	72
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดย ดลฤดี มังสุไร และ วรณภา ทองแดง	88
ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดย ธิดาพร คำปา และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ	103
ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาางว อำเภอางว จังหวัดลำปาง โดย วริศรา อินแก้ว และ วรณภา ทองแดง.....	117
ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีอาสือบพื้นที่พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา โดย ภาณุพงศ์ ปัญญา และ รัชศศิริ เกียรติบุตร	132
บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปาง จังหวัดพะเยา โดย พิษณุ ทะสุมา และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ	147
แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา โดย ชัญญานุช อาจคำ และ วรณภา ทองแดง	163



สารบัญ

กลุ่มการวิจัย: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (วิทยาลัยการศึกษา)

การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
โดย กนกพร ชุมภู และ ธิดาวลัย อุ่นกอง.....177

การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 **โดย** กิ่งกาญจน์ ประสม และ ญัฐวดี สัพโส..... 190

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 **โดย** คามิน ศิริอัยสุลือ และ น้ำฝน กันมา 204

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มอำเภอแม่สายสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3**โดย** จำรัส เชื้อนเพชร และ ญัฐวดี สัพโส219

การศึกษามรรคณะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
โดย จิรายุ ตีตติสาร และ ญัฐวดี สัพโส..... 234

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2 **โดย** เจษฎา ชาวน่าน และ นริศรา เสือคล้าย 246

การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงรายเขต 2 **โดย** ชิดชนก มุณีแก้ว และ โสภา อำนวยรัตน์261

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสใน
 อำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 **โดย** ณรงค์ พลละคร และ วัชระ จตุพร..... 276

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงใหม่ เขต 5 **โดย** ญัฐธิดา สุภาพกุล และ ธิดาวลัย อุ่นกอง.....288

ทักษะการบริหารสถานการณณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย
โดย ญัฐวัฒน์ หวังกิริติกุล และ น้ำฝน กันมา 302

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 **โดย** ดลยา ชันเวท และ วัชระ จตุพร..... 317

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 **โดย** เดชาวุฒิ อินเทพ และ น้ำฝน กันมา 329

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ
 จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 **โดย** ตติย์พร เขตรักษา และ น้ำฝน กันมา..... 342

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
โดย ทรงกรด ทายะนา และ วัชระ จตุพร..... 355



การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	โดย ทศนัย ใจกาวิิน และ น้ำฝน กันมา	368
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3	โดย ธภัทร โนโซติ และ ณัฐวุฒิ สัพโส.....	380
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	โดย ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว และ น้ำฝน กันมา	394
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	โดย นันทันภัส สิ้นธวัชธีรฉัตร และ น้ำฝน กันมา	406
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	โดย นิรุจน์ต์ ชัยมณี และ ธิดาวลัย อุ่นกอง	420
ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	โดย เบญจมาศ จุมปู และ ธิดาวลัย อุ่นกอง.....	432
การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	โดย เบญจวรรณ บันแก้ว และ ธิดาวลัย อุ่นกอง.....	444
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	โดย พิพัฒน์ มณีพรหม และ ธิดาวลัย อุ่นกอง	457
การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2	โดย ทิมพิศดา อุดสี และ น้ำฝน กันมา	469
การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย	โดย พุทธิพัชร ธนพัทธ์ปัญญา และ โสภา อำนวยรัตน์.....	484
ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย	โดย ภัทร คำชุ่ม และ ธิดาวลัย อุ่นกอง	499
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย	โดย ภัทราวรรณ ปริมิตร และ ณัฐวุฒิ สัพโส.....	512
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	โดย รัชณีกร นันตาชัยวุฒิ และ น้ำฝน กันมา	526
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	โดย รัชณี สุทธิประภา และ น้ำฝน กันมา	541
การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	โดย วรัญญา ณ น่าน และ ธารารัตน์ มาลัยแก้ว.....	554
การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	โดย วันชาติ ยอดสูงสุต และ วัชระ จตุพร.....	567



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดย วันทนา ไม้จำปา และ ธิดาวลัย อุ่นทอง	579
การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย ศศิณิกา คำชัย และ ธิดาวลัย อุ่นทอง	592
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ศักดา วันเพ็ญ และ น้ำฝน กันมา	604
การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย ศิราณี ราชลำ และ ณัฐวดี สัพโส	616
การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดย สาลินี สังสอน และ น้ำฝน กันมา	628
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดย สุธารส ไชยศิลป์ และ วัชระ จตุพร	641
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดย เสกสรร อินทะวงศ์ และ น้ำฝน กันมา	656
แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดย อติศักดิ์ กำแพงแก้ว และ นริศรา เสือคล้าย	669
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย อริสา กำลั้งประสิทธิ์ และ น้ำฝน กันมา	686
การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย อานนท์ จันทร์ชุม และ โสภา อำนวยรัตน์	699
การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดย อธิธิฤทธิ์ รวมสุข และ วัชระ จตุพร	713
การบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย อุษณีย์ อะทะถ้ำ และ สุนทร คล้ายอ่ำ	727
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย ธนิตา คำปา และ วัชระ จตุพร	739
การศึกษาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย ปณิธาน จันทร์กุล และ นริศรา เสือคล้าย	754
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดย อนิศรา จันทร์กุล และ ณัฐวดี สัพโส	766



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 **โดย** เกวลิน สายน้ำเย็น และ นริศรา เสือคล้าย 780

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 **โดย** นันทนา สิงห์เอ้ย และ ญัฐวดี สัพโส..... 794

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 **โดย** เอกพงษ์ มังกระระ และ ญัฐวดี สัพโส..... 809

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยาเขต
เวียงกาหลง **โดย** ญัฐธิดา สุภาพกุล และ ธิตาวลัย อุ๋นกอง.....823

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน **โดย** กมลทิพย์ ดีปินตา และ วรณการ พรประเสริฐ.....838

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพ
ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
โดย กชพร อินธนู และ วรณการ พรประเสริฐ823

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 **โดย** กนิษฐิกา พรหมวาทย์ และ สันติ บุรณะชาติ.....866

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล
พัฒนาวีถีใหม่ ได้วิถีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
โดย กฤษชกร สุหนั่น และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์879

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 **โดย** กัญญาณี ชอบจิตร และ สันติ บุรณะชาติ.....893

การศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 **โดย** คณิศ คชะ และ โสภา อำนวยรัตน์.....908

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
โดย จารุพรรณ ไชยบาล และ วรณการ พรประเสริฐ.....924

สภาพและแนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่าน เขต 2 **โดย** ชญานิศ ไชยศิลป์ และ สันติ บุรณะชาติ.....937

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
โดย ชมัยพร ชูสุภาวดี และ สันติ บุรณะชาติ.....949

การศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 **โดย** ขวลิต กันธิยะ และ ญัฐวดี สัพโส.....963



การศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 8 โดย ชื่นนภา ชันธพันธ์ และ ญัฐวุฒิ สัพโส.....	977
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดย ชูสิมาศ คำบุญเรือง และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	990
การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดย ณิชจรียา ภาธรธนฤต และ สันติ บุรณะชาติ.....	1005
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดย ญัฐวุฒิ พรหมเสน และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	1018
การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดย ทิพย์สุตา ยาแก้ว และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	1034
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดย ธนวัฒน์ พักเขียว และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	1046
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 โดย นลพรรณ จอมคำ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	1061
ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดย นิตยา กิติ และ สันติ บุรณะชาติ.....	1078
การศึกษาสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการ ปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่เนตรชนก โดย เนตรชนก อุทเลิศ และ ญัฐวุฒิ สัพโส.....	1092
การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดย ประรณนา แชนอก และ โสภา อำนวยรัตน์.....	1104
การศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร โดย พงศ์เทพ อินธนู และ วรณนกร พรประเสริฐ.....	1116
การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดย พลพจน์ มูลพอง และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	1127
การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน โดย ภทรกรณ์ บุญยงค์ และ โสภา อำนวยรัตน์.....	1141



การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดย สุกฤษฎีพงษ์ ระวีวรรณ และ โสภา อำนวยรัตน์.....	1153
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดย ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล และ วรณกร พรประเสริฐ.....	1165
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดย มนฤดี ชอบสะอาด และ โสภา อำนวยรัตน์.....	1178
การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดย รวิภา ทาร์ตัน และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	1192
การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดย รัตนาภรณ์ เผ่าฟู และ วัชระ จตุพร.....	1204
การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา โดย ลักษณ์พงษ์ ปิงเมือง และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	1217
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดย วรณกมล ฉันทประเดิม และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	1231
สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา โดย วรัญญา แต้มตี๋ม และสันติ บุรณะชาติ.....	1247
บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดย วสุรักษ์ ตาสาย และ สันติ บุรณะชาติ.....	1260
การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดย วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว และ โสภา อำนวยรัตน์.....	1272
ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดย วิทวัส ธิวิทย์ และ วัชระ จตุพร.....	1286
การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดย วิวรรณ จุลโรจน์ และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	1302
การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดย วีระพงศ์ ปัฐวี และ วัชระ จตุพร.....	1313
การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดย สิทธิพงษ์ ปาลี และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	1324



การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 **โดย** สิริกานต์ มูลฟอง และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....1337

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 **โดย** สิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....1350

การศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย **โดย** สิริพร ไชยะปาน และ ญัฐวดี สัพโส.....1365

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
 และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ **โดย** สิริลักษณ์ เป็งคำ และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....1378

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
โดย สุรัสวดี ชื่นวงศ์ และ วัชระ จตุพร.....1389

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
โดย เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ และ วัชระ จตุพร.....1401

การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
โดย อติศักดิ์ เจริญจิต และ สันติ บุรณะชาติ.....1414

การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย **โดย** อธิวัฒน์ ทิพย์จักร์ และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....1426

การบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2
โดย อรณลิน ไชยสลิ และ สันติ บุรณะชาติ.....1440

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาพะเยา **โดย** อรวรรณ สารชิตี และ โสภา อำนวยรัตน์.....1455

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาพะเยา **โดย** อรสา กาโนรักษ์ และ โสภา อำนวยรัตน์.....1470

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนใน
 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
โดย อังคณา เรือนแก้ว และ สันติ บุรณะชาติ.....1485

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 **โดย** ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....1498



การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดย น้ำฝน ใจพอง และ สันติ บุรณะชาติ.....1515

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและ
ทักษะในห้องปฏิบัติการ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดย ปัทสร เรืองวงศ์ และ รุ่งทิวา กองสอน.....1529

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดย รัตนาภรณ์ จันทร์ปิง และ ญัฐวดี สัพโส1581



สารบัญ

กลุ่มการวิจัย: วิทยาศาสตร์สุขภาพ (สาธารณสุขศาสตร์)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดย ณรงค์เดช บ้านสระ และ สุทธิชัย ศิรินวล.....	1540
พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยพะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดย ภิญญาดา ไชยยศ และ อนุกุล มะโนทน	1553
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้หัดบ จังหวัดพะเยา โดย สุธาสินี ประเดชญ และ สมชาย จาคศรี	1565



การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

A Study of Work–Life Balance And Quality of Work Life of Government Teachers and Educational Personnel Ban Pong Sanook School

ปัทม์ คันธรักษ์^{1*} และ นัฐทิพย์ เสมอเชื้อ²

Pat Kantharak^{1*} and Numtip Smerchuar²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนบ้านปงสนุก คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกจากประชากรที่ดำเนินกิจกรรมด้านการเรียนการสอนทั้งหมด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 109 คน ใช้สถิติความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, F-test

ผลการศึกษา ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.69) ระดับความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.20, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ, ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย), ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสมดุลของชีวิตการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บุคลากรทางการศึกษา

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 : 64212904@up.ac.th



Abstract

The purpose of this research is: 1) To study the balance of life and work of teachers and civil servants of the educational services of Bang Pong Sanook School. 2) To study personal factors that affect the life and work balance of teachers and civil employees of the educational services of Bang Pong Sanook School. The research was based on a quantitative research method and the target population are teachers and educational personnel of Bang Pong Sanook School using purposive sampling method. Selected from the population engaged in all teaching and learning activities number of samples group is 109 people. Statistics, percentage, average standard deviation, F-Test and multiple regression value was used for testing and evaluation.

The result from the research for Level of work-life balance and quality of work life of teachers and civil servants of the educational services of Bang Pong Sanook School In all aspects, it was found that average score is ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.69) which the equilibrium level is in high level which is greater than the statistical significance level of 0.05 when classified by aspect in descending order, the item with the highest mean was are as follows: for the matter of working the average score is ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.55) with the level is high. Followed by test results from studying the matter of time relation with the average of ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.74) with the level is high. Next test results from studying results from the study of personal growth and stability with the average of ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.79) with the level is moderate. Next test results from studying the matter of family relation with the average of ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.62) with the level is moderate and and the item with the lowest average value was result of financial with the average of ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.75) with the level is moderate. In general, there is not much difference with the balance between life and work. When considering personal factors like sex, age, highest level of education, marital status, number of children/dependents, current occupation position, tasks and workload (other assigned responsibilities apart from teaching), duration of work time per day and earnings per month that varies among each individual.

Keywords: work-life balance, quality of work life, educational personnel

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่า “การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ” คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในสำนักงานที่ทำงาน หรือในองค์กร และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงาน ในระยะเวลาที่เพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ รวมกลุ่ม ประสานงาน พบปะ สื่อสารกันระหว่างผู้ร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ ในสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่น และเกิดเรื่องราวต่าง ๆ มากมายจากผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาวน์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารหลายประการที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหาร



ที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล” (สรุชัย แก้วพิกุล, 2552: 1)

ในองค์กรภาครัฐทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการทุกคนนั่นเอง อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่มีคุณค่ายิ่งเพราะข้าราชการเป็นผู้ทำงานรับใช้ประชาชน รับใช้ชาติบ้านเมืองโดยการปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐ ข้าราชการครูนั่นก็เป็นบุคลากรภาครัฐประเภทหนึ่ง เป็นผู้มีบทบาทสำคัญของชาติในด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน การเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีนั้น ต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ มีคุณภาพ และการดำเนินชีวิตที่ความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่การกินดีอยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง งานที่ทำได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด สามารถจัดสรรเวลาให้เหมาะสมทั้งการทำงานและการดูแลครอบครัว สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เป็นพลเมืองที่ดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรม อันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถ และสถานภาพของตนเอง และสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตของครูก็ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามบทบาทและหน้าที่ (เชษฐาทองยิ่ง, 2559) แต่สิ่งที่เกิดขึ้นกับอาชีพครูในปัจจุบัน คือ ครูไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอนหนังสือ แต่ถูกเบียดบังจากภาระงานอื่น ๆ เช่น งานเอกสาร ทำแบบประเมิน ทำธุรการ จัดกิจกรรม หรือบางที่อาจไม่ได้สอนแค่วิชาเดียวเท่านั้น จนครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน และไม่มีโอกาสได้พัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ซึ่งนี่ถือเป็นปัญหาภาระงานที่เกิดขึ้นกับครูในประเทศไทย และเงินเดือนที่ครูได้ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ เมื่อครูต้องทำสารพัดอย่าง อีกทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันต้องไปทำงานแต่เช้าและกลับบ้านในช่วงค่ำเพราะต้องทำงานหลายหน้าที่ดังที่กล่าว โดยข้าราชการครูก็ต้องสอนนักเรียนในช่วงเวลาการทำงานปกติ (08.00-16.30 น.) หลังจากนั้นก็ต้องหาเวลาว่างจากการสอนในการทำหน้าที่อื่นๆ ซึ่งปัญหานี้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน

จากปัญหาข้างต้น (โรงเรียนบ้านปงสนุก: หน้าหลัก.เกี่ยวกับโรงเรียน, 2565) โรงเรียนบ้านปงสนุกเป็นองค์กรภาครัฐที่มีสถานะเป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง มีนักเรียนในการปกครองดูแล จำนวน 2,259 คน และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำนวน 109 คน หากเทียบอัตรานักเรียนและผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน จะพบว่าครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจะมีนักเรียนที่จะต้องรับผิดชอบดูแล ในอัตราส่วน 1 : 20 อีกทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ อาทิ เช่น ปฏิบัติหน้าที่งานทางวิชาการ งานจัดซื้อจัดจ้าง การปฏิบัติหน้าที่ในองค์คณะกรรมการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่การให้บริการด้านการศึกษาของโรงเรียนบ้านปงสนุก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก และเสนอแนวทางการสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

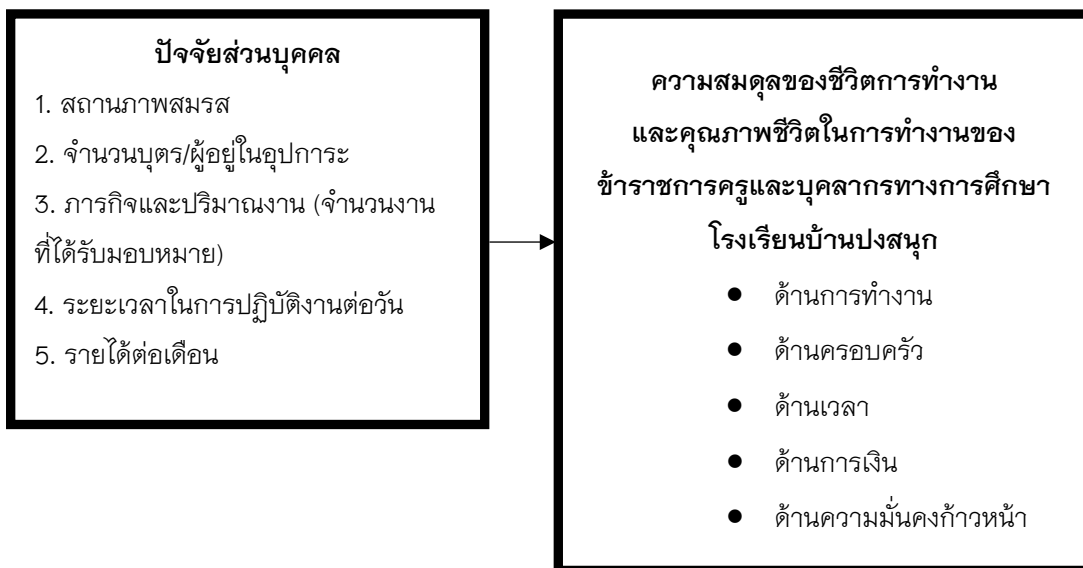
จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก ดังนี้

ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ, ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย), ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ระดับความสมดุลของชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก ในด้านการทำงาน, ด้านครอบครัว, ด้านเวลา, ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐาน

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีจำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะแตกต่างกัน จะมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภารกิจและปริมาณงานแตกต่างกัน จะมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อวันแตกต่างกัน จะมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มประชากรจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นผู้ดำเนินการเรียนการสอนโดยตรงทั้งหมด จำนวน 109 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการทำงาน (2) ด้านครอบครัว (3) ด้านเวลา (4) ด้านการเงิน (5) ด้านความมั่นคงก้าวหน้า เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, Rensis A. 1961) เรียงตามลำดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 และ 3) การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ผู้วิจัยยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าค่า IOC เท่ากับ 0.91 และนำเครื่องมือไปทดสอบความเชื่อมั่น (Try Out) โดยทดสอบกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรงด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนบ้านปงสนุก ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 92 คน และบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) จำนวน 17 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 109 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ โดยใช้สถิติ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, F-test ซึ่งใช้หลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำ, ปานกลาง และสูง ตามเกณฑ์การแบ่งคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับ ต่ำ	ช่วงคะแนนเฉลี่ย = 1.00 – 2.33
ระดับ ปานกลาง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย = 2.34 – 3.66
ระดับ สูง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย = 3.67 – 5.00

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.7 มากกว่าเพศชาย

คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 และช่วงอายุที่ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.0 ลำดับถัดไป ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.4 และน้อยที่สุดเป็นระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.8 มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 62.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.2 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.5 และน้อยที่สุดสถานภาพสมรสแต่ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 0.9 จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ส่วนใหญ่อยู่ในจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ลำดับถัดไป คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และไม่มีผู้ที่มีจำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ จำนวนมากกว่า 3 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0 ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 84.4 และบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ มีภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) จำนวนมากกว่า 3 งาน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ จำนวน 2 งาน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ถัดไป คือ จำนวน 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และน้อยที่สุด จำนวน 3 งาน คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันส่วนใหญ่ คือ ปฏิบัติงาน 9-10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมา คือ ปฏิบัติงาน 6-8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 35.8 น้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากัน คือ ปฏิบัติงาน 11-12 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.7 และปฏิบัติงานมากกว่า 12 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.7 มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดในช่วง 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.0 รายได้ต่อเดือนที่มากกว่า 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.1 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.6

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงาน	4.04	0.55	สูง
ด้านครอบครัว	3.66	0.62	ปานกลาง
ด้านเวลา	3.72	0.74	สูง
ด้านการเงิน	3.20	0.75	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	3.66	0.79	ปานกลาง
รวม	3.66	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปางสนุก จำนวน 109 คน พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ ด้านครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

ตารางที่ 2 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานตามสมมติฐานที่ 1 สถานภาพสมรส

ความสมดุลของชีวิต		One-way ANOVA : F-test				
การทำงานและ	ค่าความ					
คุณภาพชีวิต	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ในการทำงาน						
	ระหว่างกลุ่ม	0.28	3	0.09	0.37	0.77
รวม	ภายในกลุ่ม	26.61	105	0.24		
	รวม	26.44	108			

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.77 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานตามสมมติฐานที่ 2 จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ

ความสมดุลของชีวิต		One-way ANOVA : F-test				
การทำงานและ	ค่าความ					
คุณภาพชีวิต	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ในการทำงาน						
	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.09	0.90
รวม	ภายในกลุ่ม	26.40	106	0.24		
	รวม	26.44	108			

จากตารางที่ 3 พบว่า จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.90 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานตามสมมติฐานที่ 3 ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย)

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.04	0.98
	ภายในกลุ่ม	26.41	105	0.25		
	รวม	26.44	108			

จากตารางที่ 4 พบว่า ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานตามสมมติฐานที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.77	3	0.59	2.51	0.06
	ภายในกลุ่ม	24.67	105	0.23		
	รวม	26.44	108			

จากตารางที่ 5 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานตามสมมติฐานที่ 5 รายได้ต่อเดือน

ความสมดุลของชีวิต		One-way ANOVA : F-test				
การทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.36	3	0.12	0.49	0.68
รวม	ภายในกลุ่ม	26.07	105	0.24		
	รวม	26.44	108			

จากตารางที่ 6 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.68 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก สรุปผลการศึกษาดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปางสนุก จำนวน 109 คน จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.04) อยู่ในระดับมาก (2) ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.72) อยู่ในระดับมาก (3) ด้านความมั่นคงก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.70) อยู่ในระดับปานกลาง (4) ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.66) อยู่ในระดับปานกลาง (5) ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.20) อยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก ได้ดังนี้

ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 1 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม		✓
สมมติฐานที่ 2 พบว่า จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม		✓
สมมติฐานที่ 3 พบว่า ภารกิจและปริมาณงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม		✓
สมมติฐานที่ 4 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม		✓
สมมติฐานที่ 5 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม		✓

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ด้านการทำงาน

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่, วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องมือที่ทันสมัย มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งและได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ไม่มากจนเกินไป อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนบ้านปงสนุก อาจมีแนวทางในการบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวานิต ตาสิงห์ลล, 2563 ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมอบหมายงานที่พอเหมาะ และความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อสุขภาพ ทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการทำงานซึ่งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เช่น มีโต๊ะทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการใช้งาน หรือสภาพการทำงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ในเชิงบวกของบุคลากรในสังกัด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

2.อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ด้านครอบครัว

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลของชีวิตการทำงานและการดูแลครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งองค์การอาจมิได้ให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว อย่างเพียงพอ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559 ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากการศึกษาพบว่าความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ด้านปัจจัยในการทำวิจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ต่อบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ในด้านครอบครัว เป็นด้านหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เนื่องจากหากเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว ปัญหาในด้านนี้จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำวิจัย

3.อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ด้านเวลา

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ท่านสามารถบริหารจัดการช่วงเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่ส่งผลเสียกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งโรงเรียนได้มีคำสั่งมอบหมายให้รองผู้อำนวยการคอยดูแลสอดส่องการมอบหมายภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559 ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากการศึกษาพบว่า ด้านการมอบหมายภารกิจงานให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยได้ให้พรตนะจากการไม่มีเวลาจะส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากรและความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อสภาวะอารมณ์และจิตใจ การปรับปรุงตารางสอนให้เกิดความสมดุลจะมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิผลการทำวิจัยให้มากขึ้น

4.อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ด้านการเงิน

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นอย่างเหมาะสมกับผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ในปัจจุบันและเพียงพอสำหรับการเก็บออม อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่

ความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ รายได้เพียงพอต่อรายจ่ายที่ท่านต้องรับผิดชอบและเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีสวัสดิการช่วยเหลือในกรณีที่ท่านเกิดปัญหาทางการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โรงเรียนอาจไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องใช้เงิน หรือ ยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อที่จะมีรายได้เพิ่มสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและดูแลครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณฐรักษ์ วิทยอภิบาลกุล, ปันดดา เรืองสงค์, กรัณฐรัตน์ เต็มวิทย์ชจร และอัสมิง อับดุลราชี, 2559 ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรมีค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความเห็นว่าในปัจจุบันเงินกลายเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านรายได้ส่งผลต่อบุคลากรที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน

5.2.5 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้สอบบรรจุหรือทำผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ องค์กรมีกรอบตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ องค์กรมีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง และท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมและไม่ถูกมองข้ามในการสนับสนุนให้มีความมั่นคงก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มิได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมโอกาสในการสอบปรับเลื่อนระดับ ได้รับการประเมินเพื่อปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม หรือในกรณีครูอัตราจ้างก็ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้สอบบรรจุแข่งขันเข้ารับราชการเพื่อความมั่นคงก้าวหน้า อีกทั้งอาจเนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องแนวคิดคุณภาพชีวิต Richard E. Walton (1974) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร, 2559 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากการศึกษาพบว่า ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้ามั่นคง อยู่ในระดับน้อยโดยมีความเห็นว่าความรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนเองที่ได้รับการประเมินค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จะส่งผลให้เกิดความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

5.2.6 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ, ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย), ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.77 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัด มะลี, 2560 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า สถานภาพครอบครัวของครูส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่า จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร, 2559 ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า จำนวนบุคคลในครอบครัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร, 2559 ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภารกิจที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัด มะลี, 2560 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.68 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัด มะลี, 2560 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์กร

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนอาจเพิ่มความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่ดำเนินกิจกรรมด้านการเรียนการสอนได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และให้โอกาสบุคลากรแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและถูกสุขลักษณะ

2. การสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว มีผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งอาจจัดตั้งคณะกรรมการภายในขึ้นเพื่อดูแลความสมดุลหรือจัดกิจกรรมสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวของบุคลากรกับองค์กร เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกิจการขององค์กร เป็นการช่วยเพิ่มระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

3. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ด้านเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก นั้น องค์กรอาจบริหารจัดการให้มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสโมสรสำหรับการจัดกิจกรรมด้านสันทนาการให้บุคลากร และอาจจัดตั้งคณะกรรมการภายในเพื่อดูแลการมอบหมายภารกิจ การปฏิบัติงานต่อบุคคลให้มีความสมดุลมากยิ่งขึ้น

4. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในตอนที 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีบุคลากรให้ข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรมีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือครูอัตราจ้าง อาทิเช่น เงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ หรือ เบี้ยขยันในการทำงานเกินเวลา เป็นต้น และโรงเรียนควรมีค่าตอบแทนนอกเวลาให้ครูที่ปฏิบัติงานเกินเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน

5. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการฝึกอบรม หรือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งอาจส่งเสริมให้ข้าราชการครูช่วยสอนแนวทางการสอบบรรจุเพื่อเข้ารับราชการให้กับบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้าง) เพื่อให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันแต่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวนอย่างน้อย 2 แห่งขึ้นไป เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบการจัดการด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงานของสถานที่ปฏิบัติงานแต่ละแห่ง

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 5 ข้อ ไม่พบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในทุกข้อ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นจำนวนมาก เช่น รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ที่มีกลุ่มตัวอย่างในช่วงนี้ถึงร้อยละ 41.3 เป็นต้น ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะได้ข้อมูลในเชิงลึกของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้สามารถใช้สนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงานจนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปางสนุก ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, (2559). **ความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.** สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- กรัณท์รักษ์ วิทยอภิบาลกุล, ปนัดดา เรืองสงค์, กรัณท์รัตน์ เต็มวิทย์ขจร และ อัสมิง อับดุลราชี. (2559). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้.** คศ.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- กิตติ ชุณหครีวงศ์, (2562). **ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 7(2), 465–483.
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). **คลังสารสนเทศของสภานิติบัญญัติ.** สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2565, จาก <https://www.pongsanook.ac.th/>
- ฐานิตตา สิงห์ล่อ. (2563). **ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค เขต 3.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปิยฉัตร มั่นจิตร์. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มุฮัมหมัด มะลี. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- โรงเรียนบ้านปงสนุก. (2565). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน.** สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2565, จาก <https://www.pongsanook.ac.th/>
- สสพท. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life).** สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2565, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/>
- Herzberg, F. (1968). *Work and Nature of man.* New York: World Publishing CO. Szilagyi, Jr., A.D. S. (1984). *Management and Performance.* Dallas, Texas ; Scott, Foresman and Co.
- Likert, Rensis A. (1961). *New Patterns of Management.* Retrieved september 25, 2022. From <http://www.sciepub.com/reference/219103>

ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

The Relationship of Work from Home and Organizational Culture of Supportive Staff of School of Health Science Group, University of Phayao

อังคณา สงเคราะห์^{1*} และ รักรักษ์ศรี เกียรติบุตร²

Angkana Songkhrou^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 160 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาร์โร ยามาเน่ เก็บแบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และอายุการทำงาน 6-10 ปี ทั้งนี้บุคลากร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) แนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และความสามารถการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอบรมแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากร 2) พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจ โดยจัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนทางออนไลน์ การทำงานเป็นทีม การให้รางวัล เพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจ 3) พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่บ้านมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การปฏิบัติงานที่บ้าน, วัฒนธรรมองค์กร

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 : 64212971@up.ac.th

Abstract

The study aimed to investigate the relationship between work from home and organizational culture among supportive staff of School of Health Science, University of Phayao, to provide guidelines for work from home that fosters the organizational culture of supporting staff of School of Health Science, University of Phayao. This was quantitative. Thereby, Taro Yamane's technique was used to choose a sample of 160 participants from the supportive staff at the School of Health Science. The questionnaire was gathered using a simple randomized procedure. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation were the statistical tools utilized to examine data.

The results showed that most respondents were female aged between 31–40 years with position of operational staff and working duration was 6–10 years. The staff with difference in gender, age and position did not affect the organizational culture. Findings found according to objective 1) indicated that work from home was related to the organizational culture with positive moderate level at the significance level of 0.01. According to objective 2) guidelines for work from home that promoted organizational culture were as follows: 1) the organization should support and encourage personnel to develop more knowledge and capabilities as well as training them how to work from home to create a good and appropriate corporate culture for personnel, 2) mental and physical health professionals by organizing online discussion activities, teamwork, rewards to boost mental health and morale should be developed, 3) the organization's technology and information system should also be more efficiently developed consistent to work from home .

Keywords: Relationship, Work from Home, Organizational Culture

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรทั้งปัจจุบันและอนาคต (ชนิดา จิตตรุทธ, 2560) เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรอาจใช้เป็นแนวทางให้เกิดความสัมพันธ์ต่อกัน เช่น ประเพณีต้อนรับนักศึกษาใหม่ของแต่ละมหาวิทยาลัย ประเพณีทำบุญร่วมกันของพนักงาน กิจกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ การเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนในองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540) วัฒนธรรมองค์กรนั้นก่อตัวขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในองค์กร ผ่านช่องทางและกระบวนการสื่อสารต่าง ๆ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของคนในองค์กร ทำให้คนในองค์กรเกิดความไว้วางใจระหว่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร (เจษฎา นกน้อย, 2560) ทั้งนี้องค์กรต่าง ๆ จะมีรูปแบบและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานที่หลากหลายตามเป้าหมายขององค์กร โดยส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบการทำงานที่สำนักงาน (Work at Office: WAO) ซึ่งมีความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานแบบพบปะกัน นอกจากนี้ยังมีรูปแบบการทำงานนอกสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) หรือจากที่ไหนก็ได้ (Work from Anywhere: WFA) (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) เป็นการทำงานที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศ

เข้ามาช่วยเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การประชุมออนไลน์เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านโปรแกรมต่าง ๆ

ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะวิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ที่ก่อให้เกิดอาการป่วยระบบทางเดินหายใจในคน และสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้โดยผ่านทางไอ จาม หรือสัมผัสผู้ป่วย ทำให้เกิดการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทำให้มีประกาศมาตรการต่าง ๆ เช่น มาตรการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะวิถีชีวิตของการทำงานที่เปลี่ยนไปอย่างมากทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564) การปฏิบัติงานที่บ้านจึงได้กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่และอาจเป็น New Normal หรือ “ความปกติใหม่” ของหน่วยงานต่างๆ (ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ เชื้อมั่น และ โชติ บดีรัฐ, 2564) การปฏิบัติงานที่บ้านเริ่มกลายมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่นิยมนำมาปฏิบัติเนื่องจากมีความสะดวก ได้รับอิสระจากที่ทำงาน มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นและลดความตึงเครียดเพิ่มความพึงพอใจในงาน ประหยัดเวลาเดินทาง ช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น และประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย (สนธิ รชต, 2564) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานที่บ้านก็ส่งผลให้เกิดความห่างเหิน ไม่คุ้นชินในการสื่อสารกับผู้อื่นซึ่งหน้า (face to face) รวมทั้งอาจสร้างความหวาดหวั่น เกิดภาวะซึมเศร้า หรือการไม่ต้องการพบปะผู้คนขึ้น จนเกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรขึ้นได้ (Yang L, et al., 2009)

ผลจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ครั้งนี้มหาวิทยาลัยพะเยาได้ออกประกาศ เรื่องการปิดที่ทำการเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2563 ให้หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงาน พิจารณามอบหมายหน้าที่ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร (มหาวิทยาลัยพะเยา, 27 มีนาคม 2563) และมีการมอบหมายงานให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานที่บ้านในเวลาต่อมา (มหาวิทยาลัยพะเยา, 29 พฤษภาคม 2563) นอกจากนั้นยังมีการออกประกาศต่อมาอีกหลายฉบับ โดยให้แต่ละคณะกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านต่อเนื่องมาอีกตามความจำเป็น ซึ่งคณะต่าง ๆ ได้นำไปถือปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ในส่วนของกลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งมีรูปแบบการทำงานที่ต้องอาศัยอุปกรณ์เฉพาะทางที่มีอยู่ในหน่วยงานเพื่อทำการทดลองปฏิบัติการต่าง ๆ ต้องมีการสื่อสารและทำงานร่วมกันโดยตรง หากคณะพิจารณาให้มีการปฏิบัติงานที่บ้านอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านบวกและด้านลบได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า การปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยาอย่างไร เพื่อจัดทำแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานที่ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

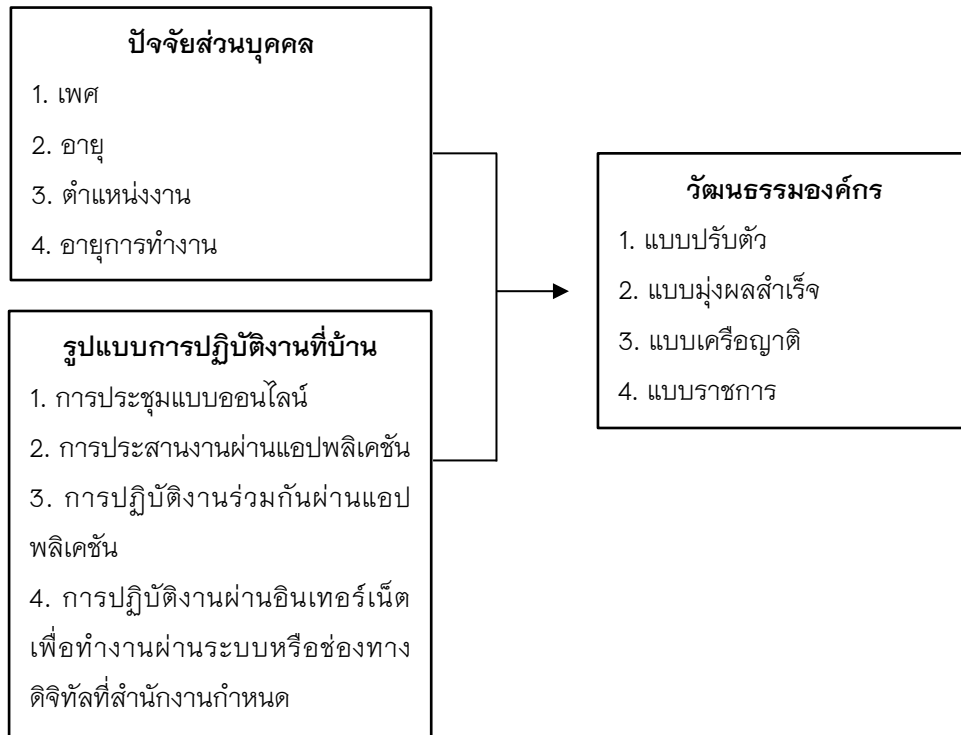
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แนวคิดและทฤษฎีมาใช้ในการสร้างเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Daft, R. L. (2001) มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐาน

ผู้วิจัยมีความสนใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการศึกษา ดังนี้

1. เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่แตกต่างกัน
2. รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษากลุ่มประชากรจากบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา รวม 7 คณะ จำนวน 267 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 160 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และ 4) ข้อเสนอแนะซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบระดับการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ระดับ 5 (มากที่สุด) 4 (มาก) 3 (ปานกลาง) 2 (น้อย) และ 1 (น้อยที่สุด) และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าค่า IOC เท่ากับ 0.90 และนำเครื่องมือไปทดสอบความเชื่อมั่น (Try Out) โดยทดสอบกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม สำหรับ F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งทำการแปลผลระดับการวัดตามหลักการอันตรภาคชั้น 5 ระดับ และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า

1) **ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.25 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.38 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.88 และช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.25

ตารางที่ 1 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		Independent Sample t-test				
		N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
เพศ	ชาย	54	3.869	0.408	0.901	0.369
	หญิง	106	3.796	0.514		
		One-way ANOVA: F-test				
		N	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
อายุ	20-30 ปี	36	3.81	0.56	0.044	0.988
	31-40 ปี	95	3.83	0.47		
	41-50 ปี	25	3.80	0.44		
	มากกว่า 50 ปี	4	3.81	0.20		
ตำแหน่งงาน	หัวหน้างาน	24	3.90	0.61	0.667	0.574
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	99	3.78	0.41		
	ลูกจ้างชั่วคราว	35	3.88	0.57		
	อื่นๆ	2	3.67	0.00		
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	12	3.9	0.56	0.584	0.627
	1-5 ปี	48	3.76	0.54		
	6-10 ปี	66	3.82	0.43		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	34	3.89	0.46		

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน และ**ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1** เนื่องจาก 1) เพศ (Sig. = 0.369) 2) อายุ (Sig. = 0.988) 3) ตำแหน่งงาน (Sig. = 0.574) และ 4) อายุการทำงาน (Sig. = 0.627) มีค่า Sig. ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน	วัฒนธรรมองค์กร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การประชุมแบบออนไลน์	.279**	.000	ต่ำ
การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน	.277**	.000	ต่ำ
การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน	.406**	.000	ปานกลาง
การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด	.424**	.000	ปานกลาง
รวม	.469**	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากการปฏิบัติงานที่บ้านและวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวม มีค่า $r = 0.469$ มีค่า $sig. = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

เมื่อพิจารณารูปแบบที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวก พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางเชิงบวก ($r = 0.406$) และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางเชิงบวก ($r = 0.424$) ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ส่วนรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านอีกสองรูปแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

3) ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

3.1) รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ การประชุมแบบออนไลน์ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.65) การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) และรูปแบบที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

3.2) วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.57) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.54) และลักษณะที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

เมื่อนำผลจากการศึกษาจากข้อ 3.1 และ ข้อ 3.2 มาเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นประกอบกับข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานบ้านที่สร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ได้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงแนวทางการปฏิบัติงานบ้านที่สร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	วัฒนธรรมองค์กร	แนวทางที่เสนอแนะ
การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน	วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	- ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสื่อออนไลน์และแอปพลิเคชัน
การประชุมแบบออนไลน์		- ควรจัดการอบรมให้ความรู้
การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน		เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแอปพลิเคชัน
การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด		- ควรจัดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมมีการให้รางวัล - ควรจัดกิจกรรมให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนร่วมกันทางออนไลน์ - ควรจัดการอบรมเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพจิต

จากตารางที่ 3 สามารถสรุปแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

- 1.องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และความสามารถการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอบรมแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากร
- 2.พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจ โดยจัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนทางออนไลน์ การทำงานเป็นทีม การให้รางวัล เพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจ
- 3.พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.25) อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 59.38) ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 61.88) และช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 41.25) ทั้งนี้จากผลการพิสูจน์สมมติฐาน 1) เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชานาถ ยะรินทร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศ อายุ และตำแหน่งงานมีปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพไม่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จากผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวก 2 รูปแบบ คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางเชิงบวก ($r = 0.406$) และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางทางบวก ($r = 0.424$) ส่วนรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านอีกสองรูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลลอบ แสงสุข (2561) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) เรื่อง ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่าวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้นก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วยเช่นกัน (เจษฎา นกน้อย, 2560) และวัฒนธรรมองค์กรถือได้ว่าเป็นต้นกำเนิดของรูปแบบกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของคนในองค์กรให้มีแนวทางในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน (พิภพ วังเงิน, 2547) เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ มีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะจะเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่สำนักงานหรือปฏิบัติงานนอกสถานที่ เมื่อเกิดสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเพื่อให้

สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (Richard L. Daft, 2001) จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรต้องมีการเปลี่ยนแปลงโดยนำรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมาปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฑ์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal พบว่า จากสถานการณ์ของโควิด-19 ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การรูปแบบการดำเนินงานโดยเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นการปฏิบัติงานที่บ้าน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรใหม่และกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติ และอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการ โดยบุคลากรต้องมีการการปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชันและการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด รวมไปถึงการประชุมและประสานงาน ทำงานกันเป็นทีมในรูปแบบออนไลน์

ส่วนรูปแบบการประชุมแบบออนไลน์และการประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน ที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับตํานั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่มีความรู้และเข้าใจในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศต่างๆ และอาจจะไม่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้บุคลากรไม่ค่อยมีการประสานงานกันในช่วงที่ปฏิบัติงานที่บ้าน

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จากผลการศึกษาพบว่าจากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติกันมาก คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ซึ่ง Daft, 2001 ได้ระบุว่าวัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก บุคลากรต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ บุคลากรต้องนำรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมาปฏิบัติ และจากผลการศึกษารูปแบบที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน รองลงมา คือ การประชุมแบบออนไลน์ การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด ตามลำดับ ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่

1) องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอบรมแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้หน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน จากแต่ก่อนบุคลากรมีรูปแบบการปฏิบัติที่สำนักงาน และต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการปฏิบัติงานที่บ้านแทน จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรที่ได้เคยปฏิบัติมานั้นได้รับผลกระทบไปด้วย ทำให้บุคลากรไม่สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงานได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยสื่อออนไลน์หรือแอปพลิเคชันเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านนี้เป็นลักษณะการทำงานยุคใหม่ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวก (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2563) บุคลากรจึงต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชัน ผู้บริหารควรมีการจัดการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการใช้ระบบออนไลน์

2) พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจ โดยจัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนทางออนไลน์ การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรเนื่องจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้น จะทำให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แשרประสบการณ์ระหว่างกัน

นอกจากทำให้บุคลากรไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในระหว่างที่มีการปฏิบัติงานที่บ้านแล้ว ยังส่งเสริมองค์ความรู้ให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เข้าใจกันมากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาและสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การจัดอบรมการปฏิบัติงานที่บ้านอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและมีความสุข หรืออาจมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ทางออนไลน์ร่วมด้วย อย่างเช่น การประชุมผ่านวิดีโอคอลในตอนกลางวัน ร่วมพูดคุยหรือเล่นเกมส์ เพื่อลดความตึงเครียดขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน สนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าทดลองและริเริ่มสร้างสรรค์ทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร รวมไปถึงการดูแลด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจด้วย เนื่องจากการปฏิบัติงานที่บ้านบุคลากรไม่ได้พบปะกัน อาจทำให้รู้สึกโดดเดี่ยว เกิดภาวะซึมเศร้าได้ จนเกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรขึ้นได้ (Yang L, et al., 2009) องค์กรอาจจะมีการบริการสุขภาพสำหรับบุคลากร เช่น จัดให้มีสายด่วนสุขภาพสามารถโทรปรึกษากับจิตแพทย์ได้ทั้งในเรื่องงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน

3) พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมกับรูปแบบการปฏิบัติการที่บ้าน องค์กรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีระบบรองรับและป้องกันหากเกิดปัญหาในการเข้าถึงข้อมูล หรือหากบุคลากรต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้ในระยะเวลา นอกจากนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การทำงานที่จำเป็น เช่น กล้องที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการประชุมผ่านออนไลน์เพื่อภาพที่ชัดเจนขณะแสดงข้อมูลต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรควรมีแผนงานและรูปแบบในการพัฒนานโยบายการปฏิบัติ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนมากขึ้นและสม่ำเสมอ เช่น แผนการปฏิบัติงานในรูปแบบไฮบริดสำหรับบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในรูปแบบออนไลน์เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านที่ส่งผลกับวัฒนธรรมองค์กรจากคณะอื่น ๆ ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้านทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัศมีศรี เกียรติบุศกร ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงานจนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กันท์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 388–401.
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. **Work From Home เป็นผลลดต้นทุนองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/964057>
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **สถานการณ์ผู้ป่วยยืนยันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia>
- เจษฎา นกน้อย. (2560). **การสื่อสารองค์การ**. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การ : ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชานถ ะรินทร. (2560). **วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- นวลละออง แสงสุข และ วิไลพรรณ อাজারิวัฒนา. (2563). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 11(2), 62–68.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). **การทำงานแบบไฮบริดตอบโจทย์ ตรงใจ ในยุค NEXT NORMAL**. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/25650395theknowledgeworknextnormal.aspx>
- บังอร เบ็ญจาธิกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(3), 47–61.
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมัน และ โชติ บดีรัฐ. (2564). Work from Home (WFH): “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 371–381.
- พิภพ วังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (27 มีนาคม 2563). **ประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องการปิดที่ทำการเป็นการชั่วคราว เนื่องด้วยการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19**.



มหาวิทยาลัยพะเยา. (29 พฤษภาคม 2563). ประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การเข้าพื้นที่ปฏิบัติงานของบุคลากร และมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สนิท รชต. (2564). ทบทวนเรื่อง WFH กันอีกที มีข้อดีอย่างไร ทำไมควร Work From Home ต่อแม้โควิดจบ. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2565, จาก <https://brandinside.asia/work-from-home-benefits/>

อชิษฐญา อิศระศักดิ์. (2565). ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน. สารนิพนธ์ กจ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

Daft, R. L. (2001). **Organization theory and design**. (7th ed). United States of America, USA: Jack W. Calhoun

Yang L, et al. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. **Nature Human Behaviour**, 6(1), 43–54.

การนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง

The Implementation of Government 4.0 in Local Government Organizations: A Case Study of Tonthongchai Subdistrict Municipality, Lampang Province

นนทกร ยอดคำปัน^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Nontakorn Yodkumpun^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 21 คน เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

ปัญหาและอุปสรรค จำแนกได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง การบังคับบัญชาเทศบาลตำบลธงชัย ยังใช้ระบบบนลงล่าง (Top-Down) และโครงสร้างของหน่วยงานรวมไปถึงโครงสร้างของสภาเทศบาลมีโครงสร้างขนาดเล็กกว่าพื้นที่ให้บริการ 2) ด้านบุคลากร บุคลากรจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจที่หลากหลาย บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานในภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับสายงาน 3) ด้านงบประมาณ ได้รับผลกระทบจากการปรับลดภาษีที่ดิน การจัดเก็บภาษีที่ดินของเทศบาลตำบลธงชัยไม่สามารถเก็บภาษีได้อย่างครอบคลุมในพื้นที่ และงบประมาณอุดหนุนที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการต่าง ๆ 4) ด้านสถานที่ มีพื้นที่การปฏิบัติงานน้อยและสถานที่การจัดเก็บเอกสารและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ด้านเครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลขาดเครื่องวัดระยะเลเซอร์ และเครื่องทำลายเอกสาร ด้านยานพาหนะของเทศบาลมักมีการชำรุดบ่อยครั้งและมีอายุการใช้งานมาก ด้านของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันมีความล่าช้าของสัญญาณบ่อยครั้ง ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และการติดต่อกับบุคคลภายนอกมีเพียงการติดต่อประสานงานผ่านโทรศัพท์มือถือซึ่งอาจทำให้การเข้าใจคลาดเคลื่อนได้

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง ควรปรับเปลี่ยนระบบการบังคับบัญชาให้เป็นองค์กรแนวราบ ควรการมีขยายและจัดตั้งโครงสร้างองค์กรเพิ่ม ควรมีการกรองข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ เทศบาลจะสามารถจัดแผนการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว และควรมีช่องทางที่หลากหลายในการเข้าร่วมในการทำประชาคมหมู่บ้าน 2) ด้านบุคลากร ควรเพิ่มการจ้างงานบุคลากรโดยใช้การจ้างงานตามภารกิจและเฉพาะด้านมาทำงานให้ตรงสายงาน และควรมีช่องทางที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ ควรส่งเสริมให้มีมาตรการก่อสร้างแรงจูงใจแก่ประชาชน โดยจัดให้มีส่วนลดหย่อนภาษีในกรณีต่าง ๆ และควรมีการของบประมาณ

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 : 64212803@up.ac.th

อุดหนุน 4) ด้านสถานที่ ควรมีการจัดแยกส่วนงานต่าง ๆ ให้เป็นสัดส่วนมากยิ่งขึ้น และควรจัดหาสถานที่ในการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ให้มากขึ้น 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ควรนำเครื่องมือเครื่องใช้และยานพาหนะใหม่มาทดแทน เช่น เครื่องวัดระยะเลเซอร์ เครื่องทำลายเอกสาร รถดับเพลิง และรถขยะ ควรมีการปรับเปลี่ยนแพ็คเกจอินเทอร์เน็ตให้มีความเร็วสูงขึ้น และควรนำระบบ VDO Conference เข้ามาใช้ในการติดต่อกับบุคคลภายนอกและระบบ E-Saraban เข้ามาใช้ในส่วนของกองช่าง

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ, ระบบราชการ 4.0

Abstract

The study's objective was to study problems and obstacles and suggest effective and efficient approaches to The Implementation of Government 4.0 in Local Government Organizations: A Case Study of Tonthongchai Subdistrict Municipality, Lamphang Province, which is qualitative research. By conducting in-depth interviews with key informants. It consisted of 21 key informants. This research tool is used in a semi-structured interview. the findings indicated that:

Problems and obstacles can be classified into 5 aspects: 1) Structure, The Commanding of the Thongchai Subdistrict Municipality still uses a top-down system, and the structure of the agency, including the structure of the municipal council have smaller than the service area. 2) Personnel, A small number of personnel does not correspond to a variety of tasks. Some of the personnel were working on missions that were inconsistent with their line of work. 3) Budget, The land tax reduction affected the budget, and the land tax collection of Thongchai Subdistrict Municipality could not be collected comprehensively in the area. And the subsidy budget received is not enough to carry out various projects. 4) Location, there is little operational space and there is not enough storage space and equipment. 5) Materials, equipment, and tools, the municipal instrument side does not have a laser rangefinder and shredder. Municipal vehicles are subject to frequent breakdowns and have a long service life. The Internet network and application aspects have frequent signal delays, as a result, there is a lack of continuity in operations, and only contact with outsiders is through mobile phones, which can lead to misunderstandings.

The effective approaches include: 1) In terms of structure, the command system should be changed to a horizontal organization. There should have been more expanded and established organizational structures. The received information should be filtered, and the municipality will be able to quickly organize a development plan. And there should be a variety of ways to participate in the village community. 2) In terms of personnel, personnel should be increased by using mission-based and specific employees to work in the line of work and adding a variety of channels to develop personnel. 3) In terms of budget, Incentive measures should be encouraged. Tax deductions are provided in various cases and the request for subsidies should be increased. 4) In terms of location, the venue should be divided into more proportional functions and more places to store materials and equipment should be provided. 5) In terms of materials, equipment, and tools: new tools, appliances, and vehicles should be replaced such as laser rangefinders, shredders, fire engines, and garbage trucks. Internet packages should be

adjusted to be faster and VDO Conference system should be used for contact with outsiders and the E-Saraban system should be used in the technical division.

Keywords: Policy Implementation, Government 4.0

บทนำ

ในยุครัฐบาลโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศนโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นต้นแบบเศรษฐกิจในการนำประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดัก 3 ประการ ได้แก่ ประเทศรายได้ปานกลาง ความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง และการกระจายรายได้ และความไม่สมดุลของการพัฒนาประเทศ ซึ่งนโยบายประเทศไทย 4.0 จะสามารถพัฒนาให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2559)

เมื่อประเทศไทยได้มีนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ระบบราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ส่งเสริมนโยบายไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการและข้าราชการซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารของประเทศ โดยระบบและวิธีการทำงานของระบบราชการ 4.0 คือ การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ระบบราชการจะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้ (Credible & Trusted Government) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน 2) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการ 3) ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560; ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560)

เมื่อนำระบบราชการ 4.0 มาปฏิบัติในเทศบาลตำบลต้นธงชัย ยังไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพได้ เนื่องจากระบบราชการ 4.0 เป็นเรื่องใหม่ที่ต้องใช้เวลาในการปรับตัวของบุคคล และองค์การ จากการสังเกตของผู้วิจัยและการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่เบื้องต้นในการปฏิบัติงานของเทศบาล โดยใช้ระบบราชการ 4.0 เป็นตัวกำหนดขอบเขตโดยใช้ทั้ง 3 ด้าน พบว่า

ด้านที่ 1) ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน จากการสังเกตของผู้วิจัยความเชื่อมโยงการทำงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้มีเอกภาพ ความร่วมมือกับส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของเทศบาลตำบลต้นธงชัยยังคงเป็นการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน ทำให้การร่วมมือกับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของหน่วยงานไม่ได้เป็นการเชื่อมโยงกันให้เป็นเอกภาพ ส่วนของการถ่ายโอนภารกิจสู่หน่วยงานอื่น ๆ ของเทศบาลตำบลต้นธงชัยมีความล่าช้า เช่น การรับโอนและการโอนงานให้ผู้ประมุขงานมีความล่าช้าและระยะเวลาดำเนินงานใช้เวลานานทำให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุต่อประชาชนในบริเวณพื้นที่ก่อสร้างและผู้สัญจรในเขตก่อสร้าง

ด้านที่ 2) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการ จากการสังเกตการณ์ทำงานของเทศบาลตำบลต้นธงชัยหน่วยงานยังคงยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอยู่ในระดับหนึ่ง โดยยังมีเรื่องที่เป็นอุปสรรคปัญหา ได้แก่ การให้บริการในเชิงรุก การเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลา และการติดต่อรับบริการ ในเรื่องการให้บริการเชิงรุกหน่วยงานยังขาดการสำรวจและบำรุงรักษาที่สม่ำเสมอของโครงสร้างพื้นฐานตามประชาชนต้องการ เช่น ฝาท่อระบายน้ำ และไฟฟ้าสาธารณะที่ชำรุดในชุมชน เป็นต้น ที่อาจเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ ส่วนในเรื่องของการเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการ หน่วยงานมีเพียงเรื่องของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเท่านั้นที่เห็นได้ชัด และส่วนของการติดต่อรับบริการ ในช่องทางออนไลน์ของเทศบาลตำบลต้นธงชัยมีช่องทางการติดต่อที่ไม่หลากหลาย

เท่าที่ควร ซึ่งเทศบาลตำบลต้นธงชัยมีเว็บไซต์และสื่อเฟซบุ๊กเป็นสื่อกลางระหว่างประชาชน แต่สามารถติดต่อได้ล่าช้า ส่งผลให้การติดต่อผ่านระบบออนไลน์ไม่น่าพึงพอใจเท่าที่ควร (ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลต้นธงชัย, 2565)

ด้านที่ 3) ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย จากการศึกษาเอกสารเทศบาลตำบลต้นธงชัยมีแผนจัดการบริหารความเสี่ยงตามภารกิจต่าง ๆ ในแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลต้นธงชัย แต่เนื้อหาไม่ครอบคลุมแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีแค่บางโครงการที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงตามที่ปรากฏในแผนบริหารจัดการความเสี่ยงตามภารกิจต่าง ๆ ในแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลต้นธงชัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (เทศบาลตำบลต้นธงชัย, 2564) และจากการสังเกตการณ์การปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานที่ทันสมัย บุคลากรบางท่านของเทศบาลตำบลต้นธงชัยยังใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่ชำนาญ ซึ่งจากปัญหาด้านต่าง ๆ ข้างต้นของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง การขยายตัวของชุมชนและประชาชนในพื้นที่ซึ่งมีกว่า 20,000 คน และผู้วิจัยมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study)

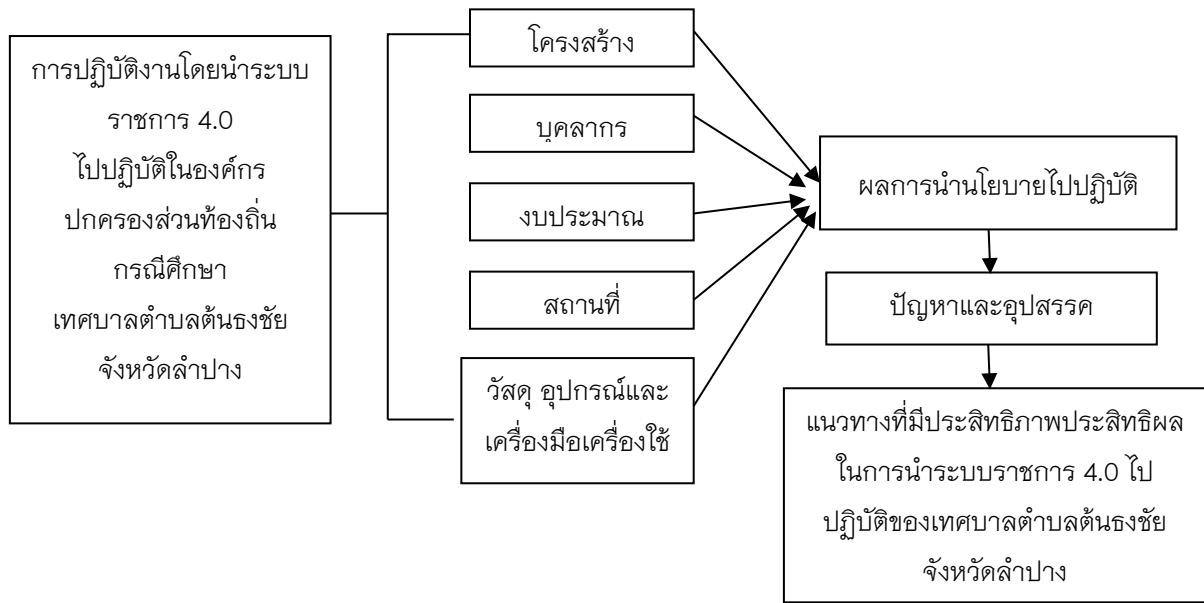
การศึกษาในครั้งนี้มุ่งหวังที่จะศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติ โดยผลการศึกษานำไปประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดนโยบายภายในองค์กรส่วนราชการอื่น ๆ หน่วยงานเอกชน หรือองค์การต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับ เรื่อง การนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้ว จึงนำแนวคิดทฤษฎีและตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ของ วรเดช จันทรศร (2551) โดยศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของผลการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 5 ด้าน เพื่อหาวิธีการ ประสิทธิภาพประสิทธิผลของผลการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยมีวิธีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เทศบาลตำบลต้นธงชัย มีบุคลากรจำนวน 77 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม 1) ผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีตำบลต้นธงชัย จำนวน 1 คน 2) สมาชิกสภาท้องถิ่น ประธานสภาเทศบาลตำบลต้นธงชัย จำนวน 1 คน และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลต้นธงชัย จำนวน 1 คน 3) พนักงานเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน 1 คน ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 7 คน ประเภทวิชาการ จำนวน 3 คน และประเภททั่วไป จำนวน 3 คน 4) พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 3 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดไว้ โดยการกำหนดประเด็นคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหา และแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัญหา และอุปสรรคในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง โดยยึดตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการ 5 ด้าน ของ วรเดช จันทรศร (2551) ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง โดยยึดตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการ 5 ด้านของ วรเดช จันทรศร (2551) ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

3. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมด้วยเครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก ปากกา ตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อคณะจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา 2) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำจากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3) ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยใช้ประเด็นคำถามตามที่กำหนดไว้ ผู้สัมภาษณ์จะเริ่มจากการแนะนำตนเอง แนะนำวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และหลีกเลี่ยงคำถามที่ไม่เหมาะสมหรือคำถามที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนาจากคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด 5) รวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) (อลองกต แผนสมิท, 2557) โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์จัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นปัญหาสำคัญและอธิบายความเชื่อมโยงภายใต้วิธีการที่สำคัญ ได้แก่

1. การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำเข้าข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ เช่น ข้อมูลหมวดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลหมวดการสัมภาษณ์ เป็นต้น
2. การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น
3. การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้โดยทำควบคู่การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนผู้วิจัยจะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมเป็นจำนวน 21 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง โดยผู้วิจัยได้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง ซึ่งได้วิเคราะห์กับกรอบแนวคิดด้านการจัดการทั้ง 5 ด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างพบว่า การนำระบบราชการ 4.0 มาปฏิบัติในองค์กรยังไม่สามารถใช้ได้ในทันทีบางเรื่อง การรับฟังประชาคมไม่ได้ครอบคลุมถึงความต้องการของประชาชนทั้งหมดในพื้นที่ซึ่งมีกว่า 20,000 คน การบังคับบัญชาเทศบาลตำบลต้นธงชัยยังใช้ระบบบนลงล่าง (Top-Down) และโครงสร้างของหน่วยงานรวมถึงโครงสร้างของสภาเทศบาลที่มีโครงสร้างขนาดเล็กกว่าพื้นที่ให้บริการ เช่น สำนักปลัดเทศบาล ต้องรับภารกิจดูแลหลายด้าน ซึ่งทำ

ให้การบริการในด้านนั้นๆล่าช้าได้ ในส่วนของสมาชิกสภาเทศบาลมีพื้นที่ในเขตดูแลกว้างกว่าโครงสร้างที่มีอยู่จะดูแลได้อย่างครอบคลุม ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานในเขตเทศบาลยังคงมีส่วนที่รับผิดชอบภารกิจได้อย่างไม่เต็มที่และทั่วถึงเท่าที่ควร

1.2 ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลต้นธงชัยมีบุคลากรจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจที่หลากหลายทำให้คุณภาพของงานลดลง เช่น ในส่วนของภารกิจด้านสาธารณสุข และภารกิจด้านพัฒนาชุมชนที่มีภารกิจปริมาณมาก แต่บุคลากรผู้รับผิดชอบมีน้อย บางส่วนของบุคลากรที่โอนย้ายเข้ามาเทศบาลมักได้ปฏิบัติงานในภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับสายงาน รวมไปถึงบุคลากรบางท่านมีข้อจำกัดในการเรียนรู้ในด้านช่วงวัยต่าง ๆ ซึ่งบางท่านยังไม่สามารถปรับใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้

1.3 ด้านงบประมาณ พบว่า งบประมาณของเทศบาลตำบลต้นธงชัยได้รับผลกระทบจากปรับลดภาษีที่ดินเช่น การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในปี 2565 มีการชะลอตัวลงทำให้รายได้ของเทศบาลลดลง และในการจัดเก็บภาษีที่ดินของเทศบาลตำบลธงชัยไม่สามารถเก็บภาษีได้อย่างครอบคลุมในพื้นที่ ส่งผลให้แผนและโครงการด้านต่าง ๆ เกิดการชะลอตัวลง และมีส่วนทำให้งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาในเขตการปกครองของเทศบาลตำบลต้นธงชัยยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการต่าง ๆ

1.4 ด้านสถานที่ พบว่า สถานที่การทำงานของเทศบาลตำบลต้นธงชัยมีพื้นที่สำนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานน้อยเนื่องจากอาคารสำนักงาน 2 ชั้นขนาดเล็ก จำนวน 2 หลังแต่มีบุคลากรทั้งหมด 77 คน และมีการใช้พื้นที่ร่วมกันในหลายฝ่าย ทำให้พื้นที่การปฏิบัติงานไม่สะดวกต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มที่ซึ่งมักจะได้รับการรบกวนจากการให้บริการในด้านอื่น ๆ โดยรอบ และสถานที่การจัดเก็บเอกสารและอุปกรณ์มีไม่เพียงพอต่อการจัดเก็บเอกสารและอุปกรณ์

1.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลตำบลต้นธงชัย บุคลากรพบปัญหาในด้านของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชัน ซึ่งมีบ่อยครั้งที่เกิดสัญญาณล่าช้าจากความเร็วของสัญญาณรวมไปถึงสัญญาณขัดข้อง เมื่อเกิดสัญญาณขัดข้องโปรแกรมต่าง ๆ ก็เกิดปัญหาในด้านความต่อเนื่องในการใช้งาน และ โปรแกรม E-Saroban มีการใช้ภายในสำนักงานหลักเท่านั้น โปรแกรม E-loads มักเกิดการขัดข้องมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโปรแกรมแผนที่ภาษี Ltax3000 มีปัญหาจากกรมที่พัฒนาโปรแกรมแบบไม่ต่อเนื่องและเปลี่ยนแพลตฟอร์มบ่อย ทำให้การโอนย้ายข้อมูลของเทศบาลเป็นไปได้ยาก ส่วนของอุปสรรคในการติดต่อกับผู้รับเหมาหรือผู้ประกอบการยังเป็นเพียงการติดต่อประสานงานด้วยวาจาผ่านโทรศัพท์มือถือถือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจจะทำให้การเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ และด้านยานพาหนะของเทศบาลตำบลต้นธงชัย เช่น รถดับเพลิงรถ และรถขยะ มีการชำรุดบ่อยครั้งทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาที่มากและทำให้การบริการประชาชนเป็นไปได้ล่าช้า

ตอนที่ 2 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง

2.1 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านโครงสร้าง พบว่า ควรปรับเปลี่ยนระบบการบังคับบัญชาให้เป็นองค์กรแนวราบ เพื่อลดการควบคุมแบบลำดับชั้น ควรขอยกฐานะองค์กรเป็นเทศบาลเมือง เพื่อขยายโครงสร้างของสภาเทศบาล โครงสร้างขององค์กรควรมีการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อจัดตั้งกองต่าง ๆ เมื่อคำนวณปริมาณงานเหมาะสมแก่การจัดตั้ง เช่น กองสาธารณสุข กองสวัสดิการ และกองการगतท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการจ้างงานเข้ามาทำงานในพื้นที่และการรองรับภารกิจของเทศบาลที่มีมากขึ้นเมื่อสามารถรับภารกิจที่มีมากขึ้นได้ภาระงานที่ทำจะมีคุณภาพมากขึ้น และควรมีช่องทางที่หลากหลายในการเข้าร่วมในการทำประชาคมหมู่บ้าน

2.2 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านบุคลากร พบว่า ควรเพิ่มบุคลากรโดยการจ้างพนักงานตามภารกิจ ควรขอพิจารณาจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพิ่มการจ้างงานบุคลากรเฉพาะด้านมาทำงาน เช่น นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสิ่งแวดล้อม และในอีกหลาย ๆ ด้าน และมีการลี้ภัยบุคลากรที่ย้ายเข้ามา

ในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อรับบุคลากรให้ตรงสายงาน และการพัฒนาบุคลากรควรมีเกิดเพิ่มช่องทางการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อที่จะสามารถเรียนรู้ได้ในหลากหลายช่องทาง

2.3 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านงบประมาณ พบว่า เทศบาลควรส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจแก่ประชาชน โดยจัดให้มีส่วนลดหย่อนภาษีในกรณีต่าง ๆ เมื่อชำระภาษีที่ดิน ควรเก็บภาษีที่ดินให้ครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้นในพื้นที่ เพื่อที่จะมีงบประมาณในแต่ละปีเพิ่มมากขึ้น และควรเพิ่มการของบประมาณอุดหนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อชดเชยรายได้ที่ลดลง

2.4 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านสถานที่ พบว่า ควรมีการจัดแยกส่วนงานต่าง ๆ ให้เป็นสัดส่วนมากยิ่งขึ้น และควรจัดหาสถานที่ในการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ให้มากขึ้น เพื่อที่จะจัดเก็บบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมในการใช้งาน รวมไปถึงควรเพิ่มการสร้างอาคารสำนักงานที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรและประชาชนที่เข้ารับบริการมากขึ้นตามภารกิจของเทศบาล

2.5 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า ควรมีการซื้อยานพาหนะมาทดแทนยานพาหนะที่มีอายุการใช้งานมาก เช่น รถดับเพลิงและรถขยะ ควรมีการนำเครื่องทำลายเอกสารมาใช้แทนการเผาทำลาย เพื่อทำลายเอกสารเดิมและสามารถนำมาขายเพื่อรีไซเคิล (recycle) และจัดซื้อเครื่องวัดระยะเลเซอร์มาทดแทนการใช้สายวัดในการจัดเก็บภาษีป้าย ซึ่งทำให้ได้รับความแม่นยำและรวดเร็วต่อการบริการประชาชนยิ่งขึ้น ควรมีการปรับปรุงบำรุงแก้ไขโปรแกรมที่สำนักงานใช้อยู่อย่างสม่ำเสมอและใช้งานโปรแกรมเดียวกันทั้งหมดในงานแต่ละด้าน ควรนำระบบ E-Saraban เข้ามาใช้ในกองช่างเพื่อความสะดวกในการจัดส่งเอกสารในรูปแบบออนไลน์ ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อเพื่อเป็นตัวเลือกที่หลายแก่ประชาชน ควรมีการปรับเปลี่ยนแพ็คเกจให้มีความเร็วอินเทอร์เน็ตให้มากขึ้นเพื่อให้สะดวกต่อการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปราย โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง

การศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง ได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์ ออกเป็นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น 5 ประเด็น ดังนี้

1) **ด้านโครงสร้าง** ผลการศึกษาพบว่า การบังคับบัญชาเป็นระบบบนลงล่าง (Top-Down) ทำให้การสั่งการเป็นไปตามที่ผู้นำกำหนด การรับฟังประชาคมไม่ได้ครอบคลุมถึงความต้องการของประชาชนทั้งหมดในพื้นที่ ทำให้ผลของการทำประชาคมลดลงในด้านการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และโครงสร้างของหน่วยงานและโครงสร้างของสภาเทศบาลมีโครงสร้างขนาดเล็กกว่าพื้นที่ให้บริการ เช่น สำนักปลัดเทศบาล ต้องรับภารกิจดูแลหลายด้าน ซึ่งทำให้การบริการในด้านนั้นๆล่าช้าได้ ในส่วนของสมาชิกสภาเทศบาลมีพื้นที่ในเขตดูแลกว้างกว่าโครงสร้างที่มีอยู่จะดูแลได้อย่างครอบคลุม ทำให้การดำเนินการกิจเป็นไปได้อย่างไม่เต็มที่ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การบริหารสั่งการระบบบนลงล่าง (Top-Down) โครงสร้างของหน่วยงานและสภาเทศบาลมีขนาดเล็กกว่าพื้นที่ให้บริการ และการรับฟังประชาคมได้ไม่ครอบคลุมในพื้นที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

(2560) พบว่า แนวคิดระบบราชการ 4.0 มีแนวคิดในการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน แนวระนาบ และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางที่ภาครัฐต้องทำงานในเชิงรุก

2) **ด้านบุคลากร** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจที่หลากหลาย และการภารกิจของบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับสายงาน ทำให้คุณภาพของงานลดลง เช่น ในส่วนของภารกิจด้านสาธารณสุข และภารกิจด้านพัฒนาชุมชนที่มีภารกิจปริมาณมาก แต่บุคลากรผู้รับผิดชอบมีน้อย และการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านช่วงวัยต่าง ๆ ซึ่งบางท่านยังไม่สามารถปรับใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก จำนวนของบุคลากรของเทศบาลมีจำนวนน้อยกว่าภารกิจที่ได้รับ การโอนย้ายบุคลากรไม่ได้มีการสัมภาษณ์บุคลากรที่จริงจังก่อนนักแก่ผู้ที่เข้ามาในสายงานนั้น ๆ และบุคลากรเดิมอาจเรียนรู้เทคโนโลยีที่ใช้งานได้ค่อนข้างล่าช้า **ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชชุดา ธนพูนไพศาล (2560)** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง ซึ่งพบว่า การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ รวมถึงการขาดความร่วมมือจากบุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการนำองค์การอย่างจริงจัง และขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ **สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภากรินทร์ อาจเดช (2564)** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระบบข้าราชการ 4.0 : กรณีศึกษาสำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้ ซึ่งพบว่า องค์การสำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้ ยังขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีโดยตรง **สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญาพัชร อยู่สบาย (2562)** ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา การปฏิบัติงานของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล และหลักของระบบราชการ เนื่องจากบุคลากรยังมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญยังไม่เพียงพอในการนำระบบหรือเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน **สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรวิวัฒน์ ครองยุติ (2561)** ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไปปฏิบัติกรณีศึกษากรมศลการ ซึ่งพบว่า ปัญหาโครงสร้างบุคลากร วัฒนธรรมองค์การของกรมศลการที่มีการย้ายตำแหน่งงานเป็นประจำ **อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาสนอง ปจฺโจปการี (จ่านิล) (2562)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ซึ่งพบว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าอุเทน บุคลากรควรทำหน้าที่ให้ตรงกับสายงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี

3) **ด้านงบประมาณ** ผลการศึกษาพบว่า งบประมาณของเทศบาลตำบลตันธงชัยที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากองค์กรต่าง ๆ ไม่เพียงพอ เนื่องจากพื้นที่ชุมชนโดยรอบเป็นชุมชนที่กำลังพัฒนา และได้รับผลกระทบจากปรับลดภาษีที่ดิน เช่น การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในปี 2565 มีการชะลอตัวลงทำให้รายได้ของเทศบาลลดลง และในการจัดเก็บภาษีที่ดินของเทศบาลตำบลธงชัยไม่สามารถเก็บภาษีได้อย่างครอบคลุมในพื้นที่ ส่งผลให้แผนและโครงการด้านต่าง ๆ เกิดการชะลอตัวลง จึงมีส่วนทำให้งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาในเขตการปกครองของเทศบาลตำบลตันธงชัยยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การปรับลดภาษีที่ดินของเทศบาลมีผลต่องบประมาณที่ได้ลดลงและมีผลต่องบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาของเทศบาล รวมไปถึงองค์กรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ให้งบประมาณอุดหนุนน้อยกว่าที่ต้องการ **ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรวิวัฒน์ ครองยุติ (2561)** ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไปปฏิบัติกรณีศึกษากรมศลการ ซึ่งพบว่า งบประมาณ เป็นตัวแปรที่ส่งผลถึงความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ **สอดคล้องกับผลการวิจัยของอำนาจ สังข์ช่วย (2564)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีตาม พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูก

สร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพการดำเนินงานจัดเก็บภาษีทรัพย์สินที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในปัจจุบันด้านการจัดเก็บภาษีรายได้ มีผลการจัดเก็บภาษีรายได้เข้ารัฐลดน้อยลง ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทำให้รัฐขาดรายได้เพื่อนำไปพัฒนาท้องถิ่นของตนเองตามแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี และปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานจัดเก็บภาษีทรัพย์สินที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง **อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวุฒิ วุฒิ (2564)** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 ซึ่งพบว่า ไม่มีงบประมาณในการบริหารมาเพียงพอ เนื่องจากได้รับจัดสรรจากแหล่งงบประมาณน้อยลงทุกปี ทำให้ไม่มีงบประมาณในการบริหารจัดการมากนัก

4) **ด้านสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า** บริบทของสถานที่การทำงานของเทศบาลตำบลต้นธงชัยมีพื้นที่สำนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีน้อย เนื่องจากอาคารสำนักงาน 2 ชั้นขนาดเล็ก จำนวน 2 หลังแต่มีบุคลากรทั้งหมด 77 คน และมีการใช้พื้นที่ร่วมกันในหลายฝ่าย ทำให้การพื้นที่การปฏิบัติงานไม่สะดวกต่อการให้บริการประชาชนและเกิดการรบกวนต่อบุคลากรในแต่ละฝ่ายในการปฏิบัติงาน และสถานที่การจัดเก็บเอกสารและอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การทำงานหลาย ๆ ด้านในบริเวณใกล้เคียงกันส่งผลให้เกิดเสียงรบกวนแก่ผู้อื่นที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ต่าง ๆ ในสำนักงานได้จัดเป็นสถานที่ทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นทำให้สถานที่จัดเก็บลดลง **ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมาโนช หัตถยามาศย์, สมศักดิ์ บุญปู และสิน งามประโคน (2565, หน้า 326)** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านสร้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล ในด้านสถานที่ การบริหารจัดการอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และระบบงานธุรการ ดังนั้นการจัดการอาคารและสถานที่เป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ **อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาเตชินท์ สิทธิภาภิภู (ผากา) (2554)** ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมโดยรวมไม่เหมาะสม

5) **ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้** ผลการศึกษาพบว่า มีบ่อยครั้งที่เกิดสัญญาณอินเทอร์เน็ตล่าช้า และสัญญาณขัดข้อง โปรแกรม E-Saraban มีการใช้ภายในอาคารสำนักงานหลักเท่านั้น โปรแกรม E-loas มักเกิดการขัดข้องมาจากกรม โปรแกรมแผนที่ภาษี Ltax3000 มีปัญหาจากกรมที่พัฒนาโปรแกรมแบบไม่ต่อเนื่อง การติดต่อกับผู้รับเหมาหรือผู้ประมูลงานยังเป็นเพียงการติดต่อประสานงานด้วยวาจาผ่านโทรศัพท์มือถือ อาจจะทำให้การเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ และยานพาหนะของเทศบาลตำบลต้นธงชัย เช่น รถดับเพลิงรถและรถขยะ มีการชำรุดบ่อยครั้ง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สัญญาณอินเทอร์เน็ต และโปรแกรมต่าง ๆ ที่เทศบาลนำมาใช้มักเกิดการขัดข้อง เช่น โปรแกรม E-loas และโปรแกรมแผนที่ภาษี Ltax3000 ในส่วนโปรแกรม E-Saraban มีการใช้ภายในอาคารสำนักงานหลักเท่านั้น และยานพาหนะของเทศบาลตำบลต้นธงชัยมีการชำรุดบ่อยครั้ง **ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ ประภาวรินทร์ อาจเดช (2564)** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระบบข้าราชการ 4.0 : กรณีศึกษาสำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้ พบว่า ปัญหาด้านระบบดิจิทัลต่าง ๆ ปัญหาการจัดการข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายข้อมูลต่าง ๆ มีข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ **อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐวุฒิ วุฒิ (2564)** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ค่อนข้างมีอายุการใช้งานยาวนาน

2. แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง

การศึกษาข้อเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง ได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์ ออกเป็นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น 5 ประเด็น ดังนี้

1) **ด้านโครงสร้าง** ผลการศึกษาพบว่า ควรปรับเปลี่ยนระบบการบังคับบัญชาให้เป็นองค์กรแนวราบ เพื่อลดการควบคุมแบบลำดับชั้น ควรขอยกฐานะองค์กรเป็นเทศบาลเมือง เพื่อขยายโครงสร้างของสภาเทศบาล โครงสร้างขององค์กรควรมีการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อจัดตั้งกองต่าง ๆ เมื่อคำนวณปริมาณงานเหมาะสมแก่การจัดตั้ง เช่น กองสาธารณสุข กองสวัสดิการ และกองการการท่องเที่ยว ควรมีการจัดทำประชาคมในรูปแบบอื่นเพิ่มมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการปรับเปลี่ยนระบบการบังคับบัญชาให้เป็นองค์กรแนวราบ และเพิ่มโครงสร้างของสภาเทศบาลและองค์กรในส่วนขาดเพื่อที่จะสามารถดำเนินการกิจที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560)** พบว่าแนวคิดระบบราชการ 4.0 ที่มีแนวคิดในการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางที่ภาครัฐต้องทำงานในเชิงรุก **แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาสอน ปจฺโจปการี (จำนิล) (2562)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อให้การบริหารงานในด้านโครงสร้างองค์กรดียิ่งขึ้นโดยหน่วยงานควรมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยของพระมหาสอน ปจฺโจปการี (จำนิล) มุ่งเน้นในด้านการแบ่งสายบังคับบัญชา ในขณะที่ผลการวิจัยของผู้วิจัยนั้นมุ่งเน้นไปที่การจัดตั้งส่วนอื่นเพิ่มเติม

2) **ด้านบุคลากร** ผลการศึกษาพบว่า ควรเพิ่มบุคลากรโดยการจ้างพนักงานตามภารกิจ ควรขอพิจารณาจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพิ่มการจ้างงานบุคลากรเฉพาะด้านมาทำงาน เช่น นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสิ่งแวดล้อม และในอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสามารถรองรับภารกิจของเทศบาลที่มีมากขึ้น และควรมีการสัมภาษณ์บุคลากรที่ย้ายเข้ามาในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อรับบุคลากรให้ตรงสายงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ในการพัฒนาบุคลากรควรมีเกิดเพิ่มช่องทางการเรียนรู้การพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อที่จะสามารถเรียนรู้ได้ในหลากหลายช่องทาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีให้บุคลากรสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการทำให้ปริมาณงานและบุคลากรมีความสมดุลกัน และต้องการทำให้บุคลากรมีความสามารถตรงกับสายงาน **ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภุชงค์ ครอบงำ (2561)** ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไปปฏิบัติกรณีศึกษากรมศุลกากร ซึ่งพบว่า บุคลากรควรได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อย่างเป็นประจำ **สอดคล้องกับผลการวิจัยกัญญาพัชร อยู่สบาย (2562)** ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา การปฏิบัติงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า ควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ต้องมีการดำเนินการปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างทักษะ พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้บุคลากร **สอดคล้องกับผลการวิจัย นรินทิรา ผิวโต (2562)** ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานภายใต้ระบบราชการ 4.0 : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งพบว่า ได้แก่ ต้องมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้และเพิ่มเติมความรู้

ความสามารถให้กับบุคลากร ปฏิบัติงานโดยยึดความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และต้องมีส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรม **สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาสนอง ปจฺโจปการี (จำนัล) (2562)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่าบุคลากรควรทำหน้าที่ให้ตรงกับสายงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี **อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566)** คือ ระบบพิจารณาขั้นทะเบียนหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พบว่า มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล และการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน

3) ด้านงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลควรส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจแก่ประชาชน โดยจัดให้มีส่วนลดหย่อนภาษีในกรณีต่าง ๆ เมื่อชำระภาษีที่ดิน ควรเก็บภาษีที่ดินให้ครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้นในพื้นที่ เพื่อให้มีงบประมาณในแต่ละปีเพิ่มมากขึ้น และควรเพิ่มการของบประมาณอุดหนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อชดเชยรายได้ที่ลดลงและการพัฒนาที่มากขึ้นของชุมชนในพื้นที่ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการให้งบประมาณของเทศบาลมีเพียงพอ ทั้งจากงบประมาณอุดหนุนและงบประมาณจากการจัดเก็บภาษีของเทศบาลมีเพียงพอต่อการบริหารและสามารถจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ **ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอำนาจ สัจจช่วย (2564)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีตาม พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า รัฐควรส่งเสริมให้มีมาตรการ สร้างแรงจูงใจ ให้สิ่งตอบแทนแก่ผู้มาเสียภาษีตามกำหนด หรือจัดให้มีส่วนลดหย่อนภาษี

4) ด้านสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการจัดแยกส่วนงานต่าง ๆ ให้เป็นสัดส่วนมากยิ่งขึ้น และควรจัดหาสถานที่ในการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ให้มากขึ้น เพื่อที่จะจัดเก็บบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมในการใช้งานอย่างคุ้มค่า รวมไปถึงควรเพิ่มการสร้างอาคารสำนักงานที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรและประชาชนที่เข้ารับบริการมากขึ้นตามภารกิจของเทศบาล ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการจัดสถานที่ให้เหมาะสมแก่การทำงานนั้นจะสามารถทำให้ได้การบริการประสิทธิภาพมากขึ้น จากการที่มีเสียงรบกวนในการติดต่อสื่อสาร และต้องการเพิ่มสถานที่จัดเก็บบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมในการใช้งานอย่างคุ้มค่า **ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาเตชินท์ สิทธาภิภู (ผากา) (2554)** ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ด้านอาคารสถานที่ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมโดยรวมให้เหมาะสม **อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันส่งเสริมการสนธิวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562)** พบว่าแนวคิด E-Office สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ในการนำเทคโนโลยีมาใช้โดยการช่วยลดพื้นที่จัดเก็บเอกสาร

5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการชื้อยานพาหนะ เช่น รถดับเพลิงและรถขยะ เพื่อนำมาทดแทนยานพาหนะที่มีอายุการใช้งานมากและชำรุดบ่อยครั้ง ควรมีการนำเครื่องทำลายเอกสารมาใช้แทนการเผาทำลาย เพื่อทำลายเอกสารเดิมและสามารถนำมาขายเพื่อรีไซเคิล (recycle) ควรจัดซื้อเครื่องวัดระยะเลเซอร์มาทดแทนการใช้สายวัดในการจัดเก็บภาษีป้าย ซึ่งทำให้ได้รับความแม่นยำและรวดเร็วต่อการบริการประชาชน ควรนำระบบ E-Saraban เข้ามาใช้ในกองช่างเพื่อความสะดวกในการจัดส่งเอกสารในรูปแบบออนไลน์ ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อเพื่อเป็นตัวเลือกที่หลากหลายแก่ประชาชน เช่น Line official เป็นต้น และควรมีการปรับเปลี่ยนแพ็คเกจให้มีความเร็วอินเทอร์เน็ตให้มากขึ้นเพื่อให้สะดวกต่อการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการนำวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ มาทดแทนที่มีอายุการใช้งานมาก และเพื่อความรวดเร็วในการให้บริการจึงต้องการเปลี่ยนแพ็คเกจของเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นำโปรแกรม E-Saraban มาใช้ในส่วนของกองช่าง ทั้งยังต้องการ

เครื่องทำลายเอกสารและเครื่องวัดระยะเลเซอร์ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ **ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของกัญญาพัชร อยู่สบาย (2562)** ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา การปฏิบัติงานของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน **สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิสระพงศ์ กุลนรินทร์ และธนวิทย์บุตรอุดม (2564, หน้า 37)** ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี ซึ่งพบว่าการจัดเก็บข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศที่สามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีระบบดิจิทัลที่ใช้ในการให้บริการแก่ประชาชนที่ทำให้รู้สึกเหนือความคาดหมายหรือประทับใจ สามารถติดตามกระบวนการตั้งแต่ต้นจนถึงปลายได้รวดเร็ว **อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันส่งเสริมการสนธิวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562)** พบว่า การอำนวยความสะดวกในการติดต่อหน่วยงานราชการ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเพิ่มความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล โดยการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตรวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เทศบาลตำบลต้นธงชัย จังหวัดลำปาง กำหนดแผนการพัฒนาด้านการเพิ่มสมรรถนะองค์กรทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ จากผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะระดับหน่วยปฏิบัติ

2.1 เทศบาลตำบลธงชัยควรดำเนินการปรับเปลี่ยนการบังคับบัญชาที่ยังใช้ระบบบนลงล่าง (Top-Down) ที่มีการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา ให้นำโครงสร้างองค์กรแบบราบ (Flat Organization) ซึ่งเป็นระบบการทำงานที่เริ่มได้รับความนิยมและสอดคล้องกับบริษัทยุคใหม่ มีเอกลักษณ์ตรงการลดช่องว่างระหว่างพนักงานและผู้บริหาร มีผู้จัดการแผนกที่เป็นตัวกลางเพียงไม่กี่คนหรือไม่มีเลย เพื่อลดการควบคุมแบบลำดับชั้นให้น้อยที่สุด อีกทั้งยังมอบการตัดสินใจให้แก่พนักงานสำหรับตัวงานที่ทำอยู่

2.2 เทศบาลตำบลธงชัยควรดำเนินการสร้างช่องทางติดต่อออนไลน์เพิ่มเติมจาก Facebook และ E-mail โดยการใช้ Line Official หรือแอปพลิเคชันเฉพาะขององค์กรในการติดต่อสื่อและการเข้ารับบริการ และเพิ่มการใช้ระบบ VDO CONFERENCE เช่น Zoom meeting, Microsoft Team เป็นต้น มาเป็นช่องทางการประชุมของสภา การติดต่อของกองช่างที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนงานและรับโอนงาน และการเข้าร่วมประชาคมหากไม่สะดวกในการเดินทางมาเทศบาล

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่น เพื่อศึกษาข้อเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของแต่ละองค์กรในการนำระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร ที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การติดตาม แก้ไขงานวิจัยให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่มีส่วนในการ สนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ มากกว่านั้น คือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายนอกคณะและภายในคณะที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การแนะนำต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาสาขาวิชานี้

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบพระคุณนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลต้นธงชัย ประธานสภาเทศบาลตำบลต้นธงชัยสมาชิก สภาเทศบาลตำบลต้นธงชัย ปลัดเทศบาลตำบลต้นธงชัย และบุคลากรเทศบาลตำบลต้นธงชัย ที่ให้ความช่วยเหลือตลอด ระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงเป็นผู้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษาจน ประสบความสำเร็จ สำหรับคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอยกประโยชน์แด่ บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่านานนี้

เอกสารอ้างอิง

กัญญาพัชร อยู่สบาย. (2562). การปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทระบบราชการ 4.0

กรณีศึกษา : การปฏิบัติงานของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565, จาก :

<http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/271>.

ณัฐวุฒิ วุฒิ. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กอกลาง สำนักงาน ปลัดกระทรวง

สาธารณสุข ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566. จาก :

<http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/555>.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). Digital Government Skill Curriculum Management (DGSC)

ระบบพิจารณาขึ้นทะเบียนหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ. สืบค้น 25 เมษายน 2566, จาก : https://dgsc.dga.or.th/home/about_us.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). ระบบราชการ 4.0 กับ การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ.

บทความนำเสนอต่อที่ประชุมกลุ่มย่อย หลักสูตรการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป. 1) พฤษภาคม 2560.

นรินทร์รา ผิวโต. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานภายใต้ระบบราชการ 4.0: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลอน

ฉิมพลี จังหวัดฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2565. จาก :

<http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract /index.php/ abstractData/viewIndex/68>.

ประภาวรินทร์ อาจเดช. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระบบข้าราชการ 4.0 : กรณีศึกษา

สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2565. จาก :

<http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php /abstractData/viewIndex/531>.

- พระมหาเดชินท์ สิทธาภิกขุ (ผากา). (2554). **ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566. จาก : <https://e-thesis.mcu.ac.th/thesis/3508>.
- พระมหาสนอง ปุโจปการี (จำนัล). (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. **วารสารวิชาการปัญญาปณิธาน**. 4(1), 68–78.
- ภูริพัฒน์ ครองยุติ. (2561). **การนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไปปฏิบัติกรณีศึกษารวมคำแหง**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565, จาก : <http://www3.ru.ac.th/mpaabstract/index.php/abstractData/viewIndex/150>.
- มาโนช หัทธามาศย์, สมศักดิ์ บุญปุ และสิน งามประโคน (2565) การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านสร้าง สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **ครุศาสตร์ปริทรรศน์**. 9(2), 326–334.
- วรเดช จันทร์ศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ** (พิมพ์และปรับปรุงครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิชชุดา ธนพูนไพศาล. (2560). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565. <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/68>.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สสวท. (2562). **แนวคิด E-Office สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์**. นิตยสาร สสวท. 47(220), 24–25. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566. จาก : <https://emagazine.ipst.ac.th/220/24/>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ ๔.๐**. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565. จาก : https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/4_rabbraachkaraithyainbribthaithyaelnd-4-0.pdf.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2559). **พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2565. จาก : https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/blueprint-thailand-4/.
- อลงกต แพนสนิท. (2557). **การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ รป.ด., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ ฯ.
- อิสระพงศ์ กุลนรัตน์ และธนวิทย์บุตรอุดม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี. **มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์**. 9(1), 37–48.
- อำนาจ สังข์ช่วย. (2564). ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีตาม พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. 11(3), 287–300.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู่ วี.ไอ.พี. พะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

Factors Affecting the Performance of Employees of Garage V.I.P Phayao Limited Partnership in the Situations of the Epidemic of Coronavirus 2019

พลัญญ์ คุณจอมเกล้าสิริ^{1*} และ รัศมีศรี เกียรติบุตร²

Phalat Kunjomklaosiri^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู่ วี.ไอ.พี. พะเยา จำนวน 163 คน ดัดเล็อกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 116 คน เก็บแบบสอบถามโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ได้แก่ ด้านเวลา พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ด้านปริมาณงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ 2) พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการวางแผนแก้ไขให้เกิดปัญหาด้านปัจจัยพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในช่วงภาวะวิกฤต

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พฤติกรรมองค์กร, เชื้อไวรัสโคโรนา 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 : 64212881@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the performance of employees during the COVID-19 epidemic, 2) to investigate the relationship between changing organizational behavior factors during the COVID-19 epidemic and employee performance. This is quantitative research. The population in this study was 163 employees of Phayao Garage V.I.P Co., Ltd. Taro Yamane's method was employed to select a sample of 116 employees. The questionnaire was distributed using the random method by chance. Statistics used were frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson correlation coefficient.

The findings were: 1) the performance of employees during the coronavirus epidemic situation was at a high level ($\bar{X} = 3.90$), followed by quality of work which was very efficient ($\bar{X} = 3.89$), high efficiency in workload ($\bar{X} = 3.77$) and operational expenses with a high level ($\bar{X} = 3.75$) respectively, 2) in organizational behavior at the individual level, organizational behavior at the group level, and organizational behavior at the organizational level, overall, there was a moderately positive correlation as well as operational efficiency of the staff. Research recommendation is that a plan should be made to prevent problems related to human behavior factors that correlate with organizational behavior that will affect operational efficiency especially during times of crisis.

Keywords: Performance Efficiency, Organizational Behavior, Coronavirus 2019

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทยต้องเผชิญกับผลกระทบต่อเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทั้งด้านสุขภาพที่ทำให้บุคลากรต้องตื่นตัวในการป้องกันการติดเชื้อและดูแลสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ด้านสังคมที่ต้องทำเว้นระยะห่างทางสังคม ด้านเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงในภาคการท่องเที่ยวและภาคการส่งออกสินค้า แต่ที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งในปัจจุบันคือภาคธุรกิจของประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านการดำเนินงาน ที่เป็นผลมาจากมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) มาตรการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายในประเทศ โดยเฉพาะธุรกิจที่เป็น Face-to-Face (ผู้ขายเข้าพบผู้บริโภคด้วยตนเอง) เช่น การท่องเที่ยว การเดินทาง สันทนาการ โรงแรม รวมถึงสินค้าคงที่มีราคาสูง เช่น รถยนต์ มอเตอร์ไซด์ เป็นต้น (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน), 2564) แม้ว่ารัฐบาลจะออกมาตรการดูแลและเยียวยา “ผู้ประกอบการ” มาเป็นระยะ ๆ เช่น มาตรการช่วยเหลือเยียวยา 6 แสนล้านบาท แผนงานเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ 4 แสนล้านบาท การบรรเทาภาระค่าธรรมเนียม ค่าเช่า ค่าตอบแทนในการให้บริการของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เลื่อนการจ่ายค่าเช่าที่ราชพัสดุ สำหรับผู้เช่าประเภทผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ลดภาระบรรเทาภาระการจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และคืนค่าประกันการใช้ไฟฟ้าหรือในส่วนธนาคารแห่งประเทศไทย ก็มีการออกสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่ธุรกิจ SMEs ตลอดจนกองทุนดูแลตราสารหนี้ภาคเอกชนที่จะครบกำหนด (กระทรวงการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, 2563) เป็นต้น แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาของผู้ประกอบการได้จนทำให้ผู้ประกอบการหลายรายนั้นตัดสินใจที่จะปิดกิจการของตนเนื่องจากปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้นในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

จากผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่เป็นหนึ่งในมหันตภัยระดับโลกที่รุนแรงที่สุดในรอบ 100 ปี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวัน การใช้ชีวิตและทำงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในทุก ๆ องค์การจึงทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการเตรียมความพร้อมและเตรียมแผนไว้รองรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรตลอดเวลา (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564) ภารกิจที่ท้าทายขององค์กร คือ การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้บุคลากรเหล่านี้ยังต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม เพราะหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสมแล้ว องค์กรเหล่านั้นก็ย่อมประสบความล้มเหลวอย่างแน่นอน ทั้งนี้พฤติกรรมองค์กรตามความเห็นของ (Robbin and Judge, 2010) เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนและกลุ่มภายในองค์กรที่เป็นหัวใจสำคัญในการประสานงานและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กรการศึกษาพฤติกรรมองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจแม้ว่าในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญและลงทุนในด้านเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่เป็นอุปกรณ์สมัยใหม่ แต่ปัญหาส่วนใหญ่ที่องค์กรทุกองค์กรได้รับแท้จริงแล้วล้วนเกิดขึ้นจากคนและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร หากผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรจะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น

จากมาตรการต่าง ๆ และนโยบายของภาครัฐดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ สำหรับจังหวัดพะเยา มีหน่วยงานธุรกิจใหญ่ๆที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการของภาครัฐ ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี. ไอ.พี. พะเยา ซึ่งมีบุคลากรกว่า 100 ชีวิต ที่ได้รับผลกระทบ ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมองค์กร มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานเพียงใด อะไรคือปัจจัยที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องการทราบว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมองค์กรของพนักงาน ส่งผลดีหรือผลเสียต่อตัวขององค์กรเองหรือไม่อย่างไร โดยศึกษาจากพฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำเสนอข้อมูลให้แก่องค์กรนำไปปรับใช้กับการบริหารและเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตของห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา

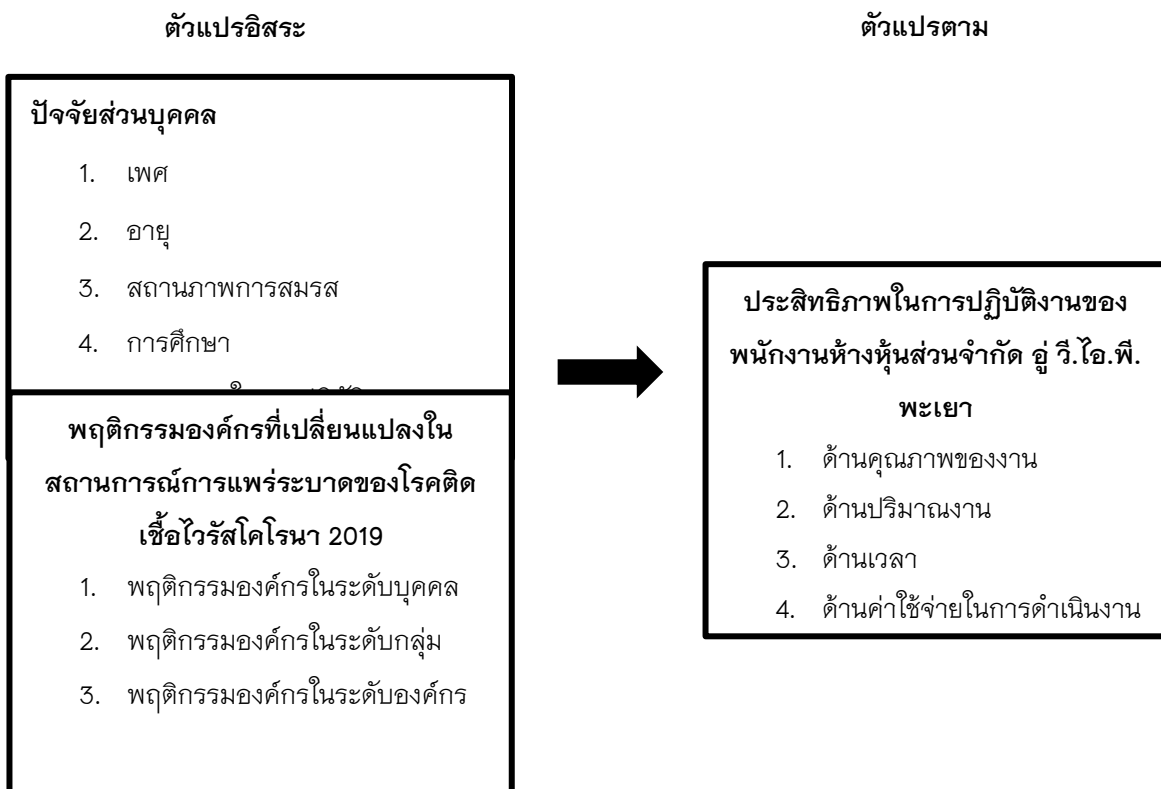
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยนี้ได้ใช้องค์ความรู้ด้านการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร ของ روبบิน (Robbin, 1998 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2543) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีการกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นตัวแปรอิสระและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มประชากรจากพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา ทั้งหมด 163 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 116 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญโดยเลือกเก็บเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จนครบ 116 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา ภายหลังจากการดำเนินนโยบายภาครัฐในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด 2019 จากมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) และมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) และ 3) พฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา ภายหลังจากการดำเนินนโยบายภาครัฐในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด 2019 จากมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) และมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบระดับการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ระดับ 5 (มากที่สุด) 4 (มาก) 3 (ปานกลาง) 2 (น้อย) และ 1 (น้อยที่สุด)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทำการตรวจสอบหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.90 และนำเครื่องมือไปทดสอบความเชื่อมั่น (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938

การเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำโครงการวิจัยที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยมีการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ซึ่งทำการแปลผลระดับการวัดตามหลักการอันตรภาคชั้น 5 ระดับ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 50 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	3.89	0.51	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.77	0.56	มาก
ด้านเวลา	3.90	0.48	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.75	0.68	มาก
โดยรวม	3.83	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.51) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.56) และน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมองค์กรในภาพรวมที่เปลี่ยนแปลงของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา

พฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงของ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา	ระดับพฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลง		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล	3.70	0.51	มาก
พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม	3.89	1.17	มาก
พฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร	3.54	0.61	มาก
โดยรวม	3.71	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า มีพฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.17) รองลงมาคือ พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.51) และน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ชู วี.ไอ.พี. พะเยา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Independent Sample t-test						
	เพศ	N	\bar{x}	S.D.	t	Mean Difference	Sig. (2-Sided p)
ในภาพรวม	ชาย	76	3.734	0.428	-3.100	-0.280	0.002
	หญิง	40	4.015	0.522			

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ชู วี.ไอ.พี. พะเยา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวคือ เพศ (Sig. = 0.002) มีค่า Sig. ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ชู วี.ไอ.พี. พะเยา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ลักษณะประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
			SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม		1.033	3	0.344	1.514	0.215
	ภายในกลุ่ม		25.476	112	0.227		
	รวม		26.509	115			
สถานภาพการสมรส	ระหว่างกลุ่ม		1.425	2	0.712	3.209	0.054
	ภายในกลุ่ม		25.085	113	0.222		
	รวม		26.509	115			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม		0.203	3	0.068	0.288	0.288
	ภายในกลุ่ม		26.306	112	0.235		
	รวม		26.306	115			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		2.479	4	0.620	0.044	0.027
	ภายในกลุ่ม		24.030	111	0.216		
	รวม		26.509	115			

จากตารางที่ 4 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ชู วี.ไอ.พี.พะเยา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.027) มีค่า Sig. ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะเดียวกัน พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด

อยู่ วี.ไอ.พี. พะเยา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึง**ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1** ในส่วนของ 1) อายุ (Sig. = 0.215) 2) สถานภาพการสมรส (Sig. = 0.054) และ 3) ระดับการศึกษา (Sig. = 0.288) มีค่า Sig. ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อยู่ วี.ไอ.พี.พะเยา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึง**ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1** เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะเดียวกัน พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาของพนักงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อยู่ วี.ไอ.พี.พะเยา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึง**ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1** เนื่องจากมีค่า Sig. ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อยู่ วี.ไอ.พี. พะเยา

พฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ระดับความสัมพันธ์)				
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม
พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล	r = 0.505* <0.001	r = 0.633* <0.001	r = 0.558* <0.001	r = 0.480* <0.001	r = 0.629* <0.001
พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม	r = 0.438* <0.001	r = 0.312* <0.001	r = 0.293* <0.001	r = 0.306* <0.001	r = 0.390* <0.001
พฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร	r = 0.560* <0.001	r = 0.638* <0.001	r = 0.596* <0.001	r = 0.659* <0.001	r = 0.719* <0.001
โดยรวม	r = 0.594* <0.001	r = 0.576* <0.001	r = 0.530* <0.001	r = 0.538* <0.001	r = 0.650* <0.001

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติคือ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึง**ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1** ผลปรากฏว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อยู่ วี.ไอ.พี. พะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยที่ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.629 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน

ระดับต่ำ มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.390 และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.719

หากพิจารณาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมองค์กรในทุกระดับจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากที่สุด โดยความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.633 พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากที่สุด โดยความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.438 และพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมากที่สุด โดยความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.659

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า พฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวม คือ พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม พฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ชู วี.ไอ.พี. พะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 เนื่องจากปัจจัยพฤติกรรมองค์กรทุกระดับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ชู วี.ไอ.พี. พะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ชู วี.ไอ.พี. พะเยา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 50 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับมาก

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.51) หากพิจารณาในรายละเอียดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานจะพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดในเรื่อง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพได้ตรงตามเป้าหมายที่มาตรฐานองค์กรได้กำหนดไว้และงานออกมามีคุณภาพ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานต้องการให้คุณภาพของงานตรงตามที่องค์กรได้กำหนดมาตรฐานไว้และที่สำคัญคือ ต้องการให้งานออกมามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าแนะนำลูกค้ารายต่อไปเข้ามาใช้บริการกับองค์กรของพนักงานมากขึ้นในช่วงของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน โดยรวมมีในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่า S.D.เท่ากับ 0.638 โดยมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.56) หากพิจารณาในรายละเอียดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จะพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดในเรื่อง พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ปริมาณของงานลดน้อยลง องค์กรจึงมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนชิ้นงานให้พอดีกับจำนวนของพนักงานเพื่อไม่ให้มากเกินไปสำหรับพนักงานคนใดคนหนึ่งจนกลายเป็นทำให้งานออกมาไม่ตรงตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา จากการศึกษา พบว่า พนักงานจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านเวลา โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.48) หากพิจารณาในรายละเอียดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาจะพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดในเรื่อง พนักงานให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาเป็นอย่างมาก โดยการที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่ภาครัฐออกมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) และ มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นจึงส่งผลต่อเวลาในการส่งชิ้นงานให้กับลูกค้าที่ต้องช้าขึ้นตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรต้องมีการออกนโยบายในการทำงานที่ตรงต่อเวลาและมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาเพื่อให้ส่งชิ้นงานให้ทันกับที่องค์กรได้ทำข้อตกลงกับลูกค้าไว้ จากการที่องค์กรออกนโยบายเกี่ยวกับเวลาในการปฏิบัติให้รวดเร็วตามสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญด้านเวลาในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและตรงต่อเวลาเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติกร ธนธิตกร และ ณัฐรัฐ ธนธิตกร (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพและผลกระทบจากการทำงานที่บ้านภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 : กรณีศึกษาสถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษาและกองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม พบว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานที่บ้านภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความเห็นว่ามีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ทั้งด้านการจัดสรรเวลา ด้านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำหนดตารางงาน ด้านการเข้าถึงโปรแกรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเว้นแต่ด้านประหยัดเวลาในการเดินทางที่ความเห็นส่วนใหญ่เห็นว่ามีประสิทธิภาพดีขึ้น

1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.68) หากพิจารณาในรายละเอียดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยการที่องค์กรมีเงินงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐาน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะจากการที่องค์กรได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้องค์กรเล็งเห็นถึงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้

เพียงพอกับการปฏิบัติงานในช่วงของการแพร่ระบาดของ Covid-19 อยู่เสมอ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องของค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนสำหรับพนักงานให้เหมาะสมกับระยะเวลาทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ตรงกับมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โปรรณีย์ไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี.พะเยา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน โดยเพศชายส่วนใหญ่จะอยู่แผนกที่เกี่ยวกับการตรวจเช็คและซ่อมบำรุงรถยนต์ ได้แก่ แผนกช่างเคาะสี แผนกกรดลึบล้อ แผนกเครื่องยนต์ แผนกประกอบรถยนต์ แผนกซัดยางรถยนต์ ซึ่งส่วนมากเป็นงานที่ใช้พลังกำลังค่อนข้างมากเหมาะสมกับเพศสภาพของพนักงานเพศชาย แต่พนักงานเพศหญิงส่วนใหญ่จะอยู่แผนกที่เกี่ยวกับการบัญชี ตรวจเช็คอุปกรณ์และแผนกแม่บ้าน ซึ่งเหมาะสมกับเพศสภาพของพนักงานหญิงที่งานส่วนมากจะปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารและการติดต่อประสานงานกับลูกค้า ที่เพศชายส่วนมากไม่ถนัด ในส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงานพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่เข้ามาใหม่จะส่งผลกับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเป็นอย่างมากด้วยประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยให้เกิดความรวดเร็วและคุณภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานให้กระชับกับนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีศิริรัตน์ ชะเอม (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แตกต่างกัน

ขณะเดียวกัน พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี.พะเยา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี.พะเยา นั้นไม่ได้เน้นว่าอายุมากกว่า หรือระดับการศึกษาสูงกว่าและจะปฏิบัติงานได้ดีกว่ากันแต่จะเน้นไปที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติว่าใครมีมากกว่ากัน ซึ่งอาจทำให้อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่ได้นำมาใช้กับลักษณะงานของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี.พะเยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 พบว่า พฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.650 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา โดยมีความสัมพันธ์

เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.629^*$) และยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากที่สุด โดยความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.633^*$) การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของพนักงานแต่ละคนมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ที่แตกต่างกันแต่ส่วนมากพนักงานมีความคิดที่ว่าตนเองต้องการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอดภายในองค์กร จึงทำให้พนักงานเริ่มที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถและขยันสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้องค์กรเห็นว่าตนสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา ดวงบัว (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการภัยพิบัติจากโรคระบาดไวรัสโคโรนา-19 ด้วยมาตรการ Social Distancing เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการภัยพิบัติจากโรคระบาดและคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงใน แต่ละด้านนั้นจะมีความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านร่างกายโดยมีความสัมพันธ์ร้อยละ 86.2 ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านสมรรถนะอาชีพและด้านความมั่นคงของรายได้มีความสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 84.90, 83.80, 79.60 และ 62.90ตามลำดับ

2.2 พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งส่วนส่วนจำกัด ชู วิ.โอ.พี. พะเยา โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.390^*$) และยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากที่สุด โดยความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.438^*$) การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของพนักงานในระดับกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 โดยแต่ละแผนกหรือแต่ละกลุ่มต้องการสร้างผลงานให้แก่องค์กร เพื่อผลประโยชน์ของแต่ละแผนก เช่น ได้งบประมาณเพิ่มขึ้น ได้เงินโบนัสในการทำงาน เป็นต้น แต่ละแผนกจึงเริ่มมีการแบ่งงานและมีการวางแผนเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจนยิ่งขึ้นมากกว่าแต่ก่อนที่จะมีการแพร่ระบาดของ Covid-19 ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพได้ตรงตามเป้าหมายที่มาตรฐานองค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์พงศ์ ลีศัตรูพ่าย (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ในทางบวกทุกด้านได้แก่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 พฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งส่วนส่วนจำกัด ชู วิ.โอ.พี. พะเยาสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.719^*$) และยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมากที่สุด โดยความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.659^*$) การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงในช่วงการแพร่ระบาดของ Covid-19 โดยเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เช่น การเปิดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงานมากขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาอุปกรณ์ในการทำงานโดยองค์กรมีการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานต่างๆมากขึ้น จึงทำให้พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วง Covid-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร สอนไชยา (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล

ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่มและปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพมหานคร ชีวิต จำกัด (มหาชน)

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวม คือ พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม พฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งส่วนส่วนจำกัด อู่ วี.ไอ.พี. พะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิริ โพทอง และ ศศิธร ณะภพ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมองค์กรกับการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย กรณีศึกษาโรงพยาบาลเกาะสมุย พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับดำเนินงานตามมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ป่วยได้แก่ ทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งส่วนส่วนจำกัด อู่ วี.ไอ.พี. พะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หากภาครัฐกำหนดมาตรการหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์อย่างเช่น มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) ภาคเอกชนควรมีความตระหนักและตื่นตัวให้มาก ควรมีการจัดเตรียมแผนงานในการรับมือกับมาตรการหรือนโยบายของภาครัฐให้รวดเร็วที่สุดเพื่อมิให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์มากเกินไปจนส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารควรมีการจัดการประชุมหรืออบรมเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

3. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการสัมภาษณ์สังเกตพฤติกรรม การทดสอบ ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร สามารถสะท้อนความคิดของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาจากทั้งวิเคราะห์เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของพนักงานได้ตรงจุดและพนักงานเข้าใจถึงบทบาท แนวคิด นโยบายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานอยู่อื่น ๆ เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชศรี เกียรติบุตร ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงานจนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อู๋ วี.ไอ.พี. พะเยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2563). ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างการรับรู้สู่ชุมชน ครั้งที่ 12 / 2563 วันที่ 30 มีนาคม 2563 เรื่อง รัฐบาลออกมาตรการดูแลและเยียวยาผลกระทบจากไวรัสโคโรนา (COVID-19) ระยะที่1-2. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มสารนิเทศการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง.
- ชูลีกร ธนนิติกร และ ณัฐรัฐ ธนนิติกร. (2564). ประสิทธิภาพและผลกระทบจากการทำงานที่บ้านภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 : กรณีศึกษาสถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษาและกองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม. สำนักงานวารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย. โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา.
- ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2564). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธนาคารกรุงศรี. (2564). ผลกระทบของ Covid-19 ต่อเศรษฐกิจไทย และคนทำธุรกิจ SME. สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 ตุลาคม 2565. จาก : <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/covid19-newnormal-with-sme>
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พรศิริ โพทอง และ ศศิธร ธนะภพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมองค์กรกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย กรณีศึกษาโรงพยาบาลเกาะสมุย. สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- พิทักษ์พงศ์ ลีต์ตรูพ่าย. (2563). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัส โคโรนา -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มณชิตรา เทียนประสิทธิ์. (2562). ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลภายใต้สถานการณ์.โควิด-19. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2564). เปิดงานวิจัย “พฤติกรรมของคนที่ย้ายไปในช่วง COVID-19” ของนักศึกษาระดับปริญญาโทธรรมศาสตร์ วันศุกร์ที่ 22 มกราคม พ.ศ.2564. สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 ตุลาคม 2565. จาก : <https://www.tu.ac.th/thammasat-210164-tbs-research-behavior-people-during-covid-19>
- สมยศ นาวิกาน. (2550). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 9) กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.



- สุพรรณษา ดวงบัว. (2562). การจัดการภัยพิบัติจากโรคระบาดไวรัสโควิด-19ด้วยมาตรการSocial Distancing เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร สอนไชยา. (2558). ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ, อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- Plowman, E. & Peterson, G. E. (1953). **Business organization and management**. Illinois: Irwin
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). **Essentials of organizational behavior (10th ed.)**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

**การร่วมกันผลิตการบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง:
กรณีศึกษา บ้านตำพระแล ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา**

**Co-production of public Service in Sufficiency Economy Village Development:
Case Study of Bantampralae, Ban Tam, Mueang Phayao District, Phayao**

สรารุท หงษ์ทอง^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Sarawut Hongthong^{1*} and Chattip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1. เพื่อศึกษากระบวนการร่วมกันผลิตการบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ และ 2. เพื่อศึกษารูปแบบการร่วมกันผลิตการบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ ของบ้านตำพระแล หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 รูปแบบได้แก่ 1) การดำเนินงานด้วยตัวเองในหมู่บ้าน 2) การร่วมกันให้บริการสาธารณะกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานราชการ และวิธีการเป็นไปตามระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านตำพระแล ให้ความสำคัญกับการร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนภายใต้การลงมติในที่ประชุม เพื่อให้ได้ข้อสรุปและแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทุกคนมีส่วนร่วมกันตามกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผน การออกแบบ การคัดเลือก การร่วมกันบริหารจัดการ และการร่วมกันประเมินผลปรับปรุง เป็นไปตามกระบวนการและรูปแบบของการร่วมกันผลิตการบริการสาธารณะ สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย มี 2 ประการได้แก่ 1) ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนเชิงนโยบายในเรื่องการร่วมกันบริหารจัดการ การร่วมกันผลิตการบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง เป็นต้นแบบในการใช้ชีวิตแบบพึ่งพาตนเองในระยะยาว 2) ควรมีการส่งเสริมการเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันในกลุ่มชุมชนและนอกชุมชนในด้านต่างๆ รวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมาสร้างประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การร่วมกันผลิต, บริการสาธารณะ

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 : 64212869@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1. study the process of Co-production public services in the development of a potential model sufficiency economy village of Ban Tam Phra Lae Moo 11, Ban Tam Subdistrict, Mueang District, Phayao Province and 2. study the model of Co-production of public services in the development of sufficiency economy villages of Ban Tam Phra Lae. Moo 11, Ban Tam Subdistrict, Muang District, Phayao Province. The research method was in accordance with qualitative research regulations. Research data collection uses semi-structured in-depth interviews with key informants, and data analysis uses content analysis techniques.

The study found that Tam Phra Lae village attaches importance to collaboration in activities in all stages under the resolution of the meeting to reach a conclusion. Everyone will participate in the process, from planning, design. Selection, management and evaluation of improvements to Co-production public services more effective. There are two recommendations from the research: 1) Research has shown that village leaders play an important role in driving change and community development. Therefore, the new generation should be drawn into the role of co-production of public services in all aspects of the village 2) There should be more research on the concept of "coproduction".

Keywords: Co- production, Public service

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ถูกกำหนดขึ้นภายใต้สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจสูง เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการสร้างประเทศชาติให้มีความเข้มแข็ง สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง คือต้องส่งเสริมตั้งแต่ระดับฐานรากของสังคม ซึ่งก็คือระดับท้องถิ่น ได้แก่ หมู่บ้านที่กระจายอยู่ทุกส่วนของประเทศ การส่งเสริมให้หมู่บ้านในชนบทมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการพึ่งพาตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นตนเอง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน และจากความเข้มแข็งของหมู่บ้านที่เป็นฐานรากของสังคม ก็จะนำไปสู่การรวมตัวเป็นเครือข่ายในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และประเทศชาติที่เข้มแข็งต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้ไม่ใช่เฉพาะในหมู่คนจนหรือเกษตรกรโดยต้อง “ระเบิดจากข้างใน” คือการเกิดความศรัทธาเกิดการมีจิตสำนึกมีความเชื่อมั่นเห็นคุณค่าและการที่จะนำไปปฏิบัติด้วยตนเอง แล้วนำจึงขยายไปสู่ในระดับของครอบครัวหมู่บ้านชุมชนสังคมและในระดับประเทศชาติต่อไป ความพอเพียงในระดับของบุคคลของครอบครัวจะทำให้ในระดับของบุคคลและของครอบครัวได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทั้งทางจิตใจ และทางกาย ให้มีการพึ่งพาตนเองอย่างเต็มความสามารถ และเป็นที่ยังให้ผู้อื่นได้ในที่สุด เช่น หารปัจจัยสี่มาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจากการประกอบสัมมาชีพ มีการแบ่งปันภายในครอบครัว ชุมชน และสังคมรอบข้าง รวมถึงการรักษาวัฒนธรรม ประเพณีและการอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ความพอเพียงระดับชุมชน คนในชุมชนมีการรวมกลุ่มกันทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชนบนหลักของความรู้รักสามัคคีสร้างเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันภายในชุมชนและนอกชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ

สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การรวมกลุ่มอาชีพ องค์การการเงินสวัสดิการชุมชน รวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมาสร้างประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง ความพอเพียงในภาคธุรกิจเอกชน เริ่มจากความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจที่หวังผลประโยชน์หรือกำไรในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น แสวงหาผลตอบแทนบนพื้นฐานของการแบ่งปัน มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมทั้งลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ความพอเพียงระดับประเทศ เป็นการบริหารจัดการประเทศ โดยเริ่มจากการวางรากฐานให้ประชาชนส่วนใหญ่อยู่อย่างพอมีพอกิน และพึ่งตนเองได้ มีความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิต มีการรวมกลุ่มของชุมชนหลายๆ แห่งเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ สืบทอดภูมิปัญญา และร่วมกันพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างรู้จักสามัคคีเสริมสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างชุมชนให้เกิดเป็นสังคมแห่งความพอเพียงในที่สุด

ในปัจจุบันบ้านต้าพระแล หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นหนึ่งในหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบแต่เดิมเคยประสบปัญหาต่างๆ ในชุมชน ซึ่งเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างและปัญหาเฉพาะหน้า เช่น รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ปัญหาหนี้สินในครัวเรือนการขาดความร่วมมือในการทำกิจกรรมในชุมชน ปัญหาเรื่องการบริโภคสุรา ชุมชนไม่มีความสามัคคีแบ่งพรรคแบ่งพวก ปัญหาขยะ ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ต่อมาเมื่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนไป ผู้นำชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหา และมีปัจจัยอื่นๆ ที่เข้ามาเป็นส่วนช่วยสนับสนุน เช่น การเข้ามาช่วยเหลือของภาครัฐ ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมกันจนปัจจุบัน บ้านต้าพระแล หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีความโดดเด่นในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามแนวทางของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจนได้รับรางวัลศูนย์เรียนรู้อันเนื่องมาจากพระราชดำริต้นแบบ ระดับจังหวัด ประจำปี 2565 ต่อไป และอีกหลายๆ รางวัล อีกทั้งเป็นหมู่บ้านที่ได้รับความสนใจในการศึกษาดูงานเพื่อศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองพะเยา, 2563)

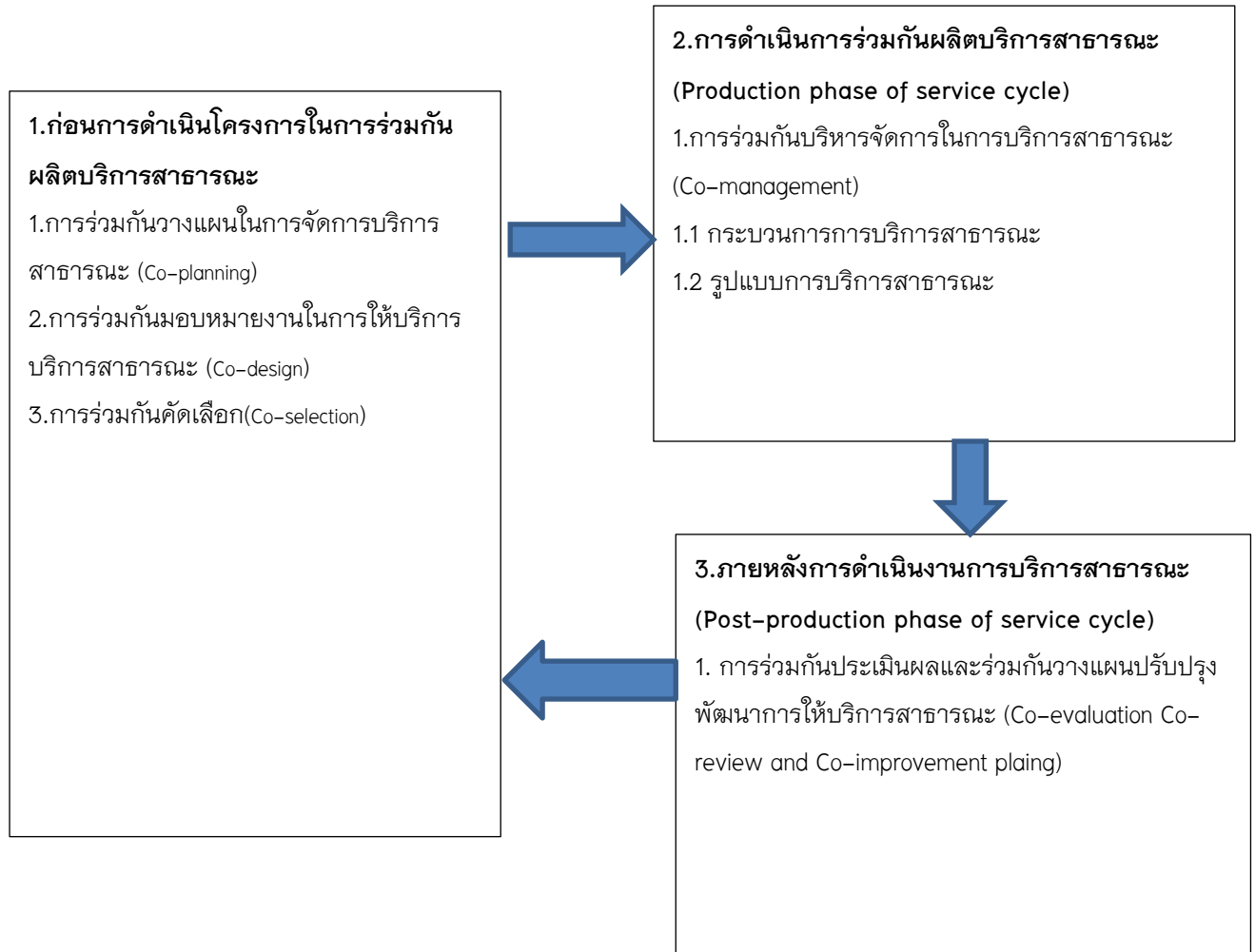
สาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษา “การร่วมกันผลิตบริการสาธารณะ” ว่าหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง มีกระบวนการและรูปแบบอย่างไรที่จะสร้างบริการสาธารณะให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านอย่างครบวงจรผ่านการร่วมมือกันภายในหมู่บ้าน นับตั้งแต่การวางแผน การออกแบบ การคัดเลือกบริการสาธารณะ ไปจนถึงการร่วมกันบริหารจัดการบริการสาธารณะในหมู่บ้าน การประเมินผล และการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการให้บริการสาธารณะ จากในอดีตที่คนในหมู่บ้านล้วนต่างคนต่างอยู่ จนปัจจุบันกลายเป็นหมู่บ้านต้นแบบการเรียนรู้เป็นแบบอย่างให้หมู่บ้านอื่นได้เรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษากระบวนการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ ของบ้านต้าพระแล หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษารูปแบบการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ ของบ้านต้าพระแล หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบ ตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารการวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กระบวนการและรูปแบบการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มี ศักยภาพ และได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ กระบวนการและรูปแบบการร่วมกันผลิตในการบริหารจัดการขยะ ของอภิวัฒน์ เรืองพูล และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. การศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาข้อมูลทฤษฎีจากเอกสารผลงานวิจัย วารสารวิทยานิพนธ์ ตำราเรียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิจากคนในหมู่บ้านต้าพระแล หมู่ที่ 11 โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหมู่บ้าน อันได้แก่ ตัวแทนผู้นำชุมชนที่เป็นแกนนำสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ตัวแทนกลุ่มองค์กรชุมชนที่สามารถให้ข้อมูลได้ครอบคลุมองค์กรในหมู่บ้าน ตัวแทนประชาชนในหมู่บ้านที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในหมู่บ้าน และตัวแทนหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนาชุมชน 35 คน ประกอบด้วย

หน่วยงานราชการ จำนวน 5 คน ดังนี้

ผู้วิจัยได้คัดเลือกเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขยายผลในกระบวนการทำงาน ทำงานร่วมกันกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในหมู่บ้าน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงจำนวน 5 คน จากส่วนราชการ ดังนี้

- พัฒนาการอำเภอเมืองพะเยา จำนวน 1 คน
- พัฒนาการประจำตำบลบ้านต้า จำนวน 1 คน
- เกษตรตำบลบ้านต้า จำนวน 1 คน
- นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านต้า จำนวน 1 คน
- นักพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลบ้านต้า จำนวน 1 คน

ผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารชุมชน จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

ผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการ จำนวน 8 คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกจากบุคคลที่สถานะ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตำแหน่งหน้าที่ สามารถสั่งการและทำงานในหมู่บ้านได้อย่างเต็มกำลัง โดยผู้นำอย่างเป็นทางการมีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกรมการพัฒนาชุมชน

- กำนัน จำนวน 1 คน
- ตัวแทนหัวหน้าคุ้มบ้าน จำนวน 4 คน
- ตัวแทนคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 1 คน
- ตัวแทนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 1 คน
- ตัวแทนผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 1 คน

ผู้นำชุมชนอย่างไม่เป็นทางการ จำนวน 2 คน ซึ่ง ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากผู้ที่มีศรัทธามีพื้นที่ทางสังคม ผู้นำที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพราะไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าในองค์กร แต่สมาชิกในหมู่บ้านต้าพระแล หมู่ 11 ให้การยอมรับและยกย่อง ให้ความไว้วางใจ เพราะเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน จึงมีเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการช่วยในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

- พระสงฆ์ จำนวน 1 รูป
- ปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 1 คน

ตัวแทนผู้ที่อาศัยในหมู่บ้านต้าพระแล หมู่ 11 จำนวน 20 คน ดังนี้

ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากสมาชิกที่อยู่ในพื้นที่หมู่บ้านต้าพระแล หมู่ 11 โดยมีการคัดเลือกจากครัวเรือนต้นแบบในแต่ละคุ้มในจำนวนทั้งหมด 10 คุ้ม โดยได้คัดเลือกครัวเรือนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และได้รับผลจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 20 คน (คุ้มละ 2 คน) โดยจะได้มีการกระจายข้อมูลมาจากทั่วทั้งหมู่บ้าน ซึ่งครัวเรือนที่ได้รับการคัดเลือกนี้จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด โดยครัวเรือนเหล่านี้ต้องเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของบ้านต้าพระแล หมู่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยาประสบความสำเร็จจนได้รับรางวัล

ดังนั้นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตัวแทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน 2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จำนวน 8 คน และผู้นำชุมชนที่เป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชน จำนวน 2 คน 3) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ที่อาศัยในชุมชน จำนวน 20 คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ละเอียดครอบคลุมตอบคำถามตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างชัดเจน โดยใช้เทคนิควิธีการในหลายรูปแบบ ดังนี้

1.1 การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาจากเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการร่วมกันผลิตในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเอกสารโครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ บ้านต้าพระแล หมู่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

1.2 การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถให้ข้อมูลสำคัญของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็น เรื่องการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ กล่าวคือ เพื่อศึกษากระบวนการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ และรูปแบบการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ ของบ้านต้าพระแล ตำบลบ้านต้า อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

1.3 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participatory Observation) โดยใช้โอกาสที่ผู้วิจัยได้เข้าสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการประชุมหมู่บ้านหรือในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ของคณะกรรมการหมู่บ้านการจัดกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้สังเกตการทำกิจกรรม และการสังเกตจากคณะผู้นำชุมชนจากหมู่บ้านต่าง ๆ เข้าศึกษาดูงานกิจกรรมการพัฒนาชุมชน จุดเรียนรู้ต่างๆ ในชุมชนบ้านต้าพระแล หมู่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีข้อมูลหลายส่วนที่ต้องการรวบรวมข้อมูลมาประกอบกันให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสำรวจและการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้เข้าไปพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในพื้นที่การศึกษาวิจัย

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลในประเด็นที่จะศึกษา โดยกำหนดประเด็นไว้ล่วงหน้าการออกแบบ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นต้น

ระยะที่ 3 ระยะตรวจสอบข้อมูล และการนำข้อมูลที่ได้มาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อรับฟังคำแนะนำและหาแนวทางให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง งานวิจัยนี้จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) คือ การตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม หลังจากที่ได้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวม ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การเก็บข้อมูลในประเด็นที่จะศึกษา โดยกำหนดประเด็นไว้ล่วงหน้า และการนำข้อมูลไปตรวจสอบ การนำบทสัมภาษณ์มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงนำมาถอดการสัมภาษณ์ อย่างละเอียด แบบคำ ต่อคำ (Transcription of data) และผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการศึกษาข้อมูลเหล่านั้นอย่างละเอียด จับใจความหลัก จัดกลุ่มข้อมูลแต่ละประเภทพิจารณาเชื่อมโยงความเหมือนและแตกต่าง แล้วจึงนำเสนอข้อค้นพบทั้งหมดในรูปแบบความเรียง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผลและอภิปรายผล

กระบวนการในการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะ

ก่อนการดำเนินการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะ

ก่อนการดำเนินโครงการในการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในหมู่บ้านต้าพระแล หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอมะนัง จังหวัดพะเยา ได้อาศัยการประชุมหมู่บ้านเพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ไปจนถึงการลงมติ

1.การร่วมกันวางแผน (Co-planning) การเปิดโอกาสให้กรรมการในหมู่บ้านได้รับฟังความคิดเห็นของคนในชุมชนและร่วมกันกับคนในชุมชนกำหนดทิศทางการดำเนินงานการจัดทำบริการสาธารณะในหมู่บ้านหรือการบริหารจัดการกลุ่ม องค์กร ในหมู่บ้าน มีการเปิดโอกาสให้คนในหมู่บ้านเข้ามาวางแผนร่วมกับผู้นำชุมชนและกลุ่มองค์กรเครือข่ายในหมู่บ้านเพื่อพัฒนาหมู่บ้านตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จนทำให้ได้ข้อสรุปในการกำหนดทิศทางการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน

2.การร่วมกันออกแบบ (Co-design) คนในหมู่บ้านต้าพระแล มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกัน มีการร่วมกันออกแบบโครงสร้างการดำเนินงานจากการประชาคมของคนในหมู่บ้าน มีแบบแผนการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน มีการร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นมอบหมายหน้าที่การดำเนินงานตามความเหมาะสม

3.การร่วมกันคัดเลือก (Co-selection) การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ในหมู่บ้าน หรือการคัดเลือกกิจกรรมโครงการ ต่าง ๆ ที่จะดำเนินในหมู่บ้าน จะให้ผู้ที่เข้าร่วมประชุมในหมู่บ้านเป็นผู้เสนอแนวทาง และการคัดเลือกจะต้องผ่านการรับรองในการประชุมทั้งสิ้น

การดำเนินการร่วมกันผลิตการให้บริการสาธารณะ

การร่วมกันในการบริหารจัดการในการให้บริการสาธารณะ (Co-managements) มีการบริหารจัดการและการดำเนินงานซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนของผู้บริหาร 2) ผู้ปฏิบัติ มีการทำงานที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ด้วยการมีจิตสำนึกต่อการบริการสาธารณะที่เกิดขึ้นกับหมู่บ้านที่อาศัยอยู่เพื่อชุมชนส่วนรวมที่ทำงานคอยช่วยเหลือกันหากมีส่วนงานใดที่ทำด้านที่ได้รับมอบหมายเสร็จ หากมีด้านที่ยังทำไม่เสร็จก็จะทำการเข้าไปช่วยเหลือ กลุ่มผู้นำของชุมชน ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การร่วมกันดำเนินงาน การแบ่งหน้าที่ การมอบหมายงานที่ทำ

ร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่จากความเหมาะสมดำเนินงานตามความสามารถเพื่อลงมือปฏิบัติ มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเครือข่ายชุมชนในพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิธีการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาหมู่บ้าน

ภายหลังการดำเนินงานการร่วมกันผลิตการให้บริการสาธารณะ

ภายหลังการดำเนินงานในการให้บริการสาธารณะ จะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน นำไปสู่การร่วมกันประเมินผล การร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และร่วมกันปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ผ่านเวทีของการให้ภาคีเครือข่ายร่วมกันช่วยประเมินและจะส่งผลการประเมินกลับมาสู่หมู่บ้านในรูปแบบของการประเมินตัวชี้วัด งานวิจัยซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ให้กับหมู่บ้านทำให้ได้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานว่ามี จุดที่เป็นข้อดี หรือจะมีจุดที่เป็นข้อสังเกตในการปรับปรุงพัฒนาและได้มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมโครงการที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านจะเป็นการร่วมกันพูดคุยผ่านเวทีประชาคมของหมู่บ้านเป็นการทบทวนการดำเนินโครงการกิจกรรมที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านเพื่อวางแผนในการดำเนินงานในครั้งต่อไป

รูปแบบการร่วมกันผลิตการให้บริการสาธารณะ

รูปแบบการร่วมกันผลิตการให้บริการสาธารณะ มีรูปแบบการดำเนินงานเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การดำเนินงานด้วยตัวเองในหมู่บ้าน 2) การร่วมกันให้บริการสาธารณะกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานราชการ จะเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างประชาชนที่อยู่ในหมู่บ้านกับภาคีเครือข่าย ราชการ ซึ่งส่วนราชการจะร่วมดำเนินงานในด้านของกระบวนการคิด มุมมอง เครื่องมือ เพื่อให้หมู่บ้านสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การร่วมกันผลิตการให้บริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง:กรณีศึกษาบ้านต้าพระแล ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลโดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ ของบ้านต้าพระแล หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในการวิจัย พบว่ากระบวนการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะในหมู่บ้านต้าพระแล ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ก่อนการดำเนินโครงการในการร่วมกันผลิตบริการสาธารณะ 2) การดำเนินการร่วมกันผลิตในการให้บริการสาธารณะ 3) ภายหลังการดำเนินงานในการให้บริการสาธารณะ โดยสามารถยกตัวอย่างการร่วมกันผลิตของชุมชน คือ การจัดการบริการสาธารณะในรูปแบบที่นำเอาทรัพยากรจากชุมชนไปใช้ให้เกิดประโยชน์และดำเนินกิจกรรมส่งเสริมหมู่บ้านท่องเที่ยวชุมชน โดยนอกจากคนในชุมชนจะเป็นผู้รับประโยชน์แล้วผู้ที่มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมด้วย คือ หน่วยงานทางภาครัฐแลภาคีเครือข่าย ที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและร่วมผลิตหรือจัดบริการสาธารณะโดยมีเป้าหมายและเพื่อเกิดประโยชน์แก่ชุมชน

ทั้งนี้ การร่วมกันผลิต หรือ Co-production เกิดจากการที่คนในชุมชนร่วมกันผลิตตามหลักการและขั้นตอนที่ปรากฏตามแนวคิด ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมส่งเสริมหมู่บ้านท่องเที่ยวเกิดขึ้นโดยสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมกันบริหารจัดการเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนหมู่บ้านต้าพระแล โดยมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์และผู้มาเยือนผ่านการร่วมกันทำในกิจกรรมที่เกิดจากการที่คนในชุมชนระดมความคิด ร่วมกันสร้างและผลิตชุมชนท่องเที่ยวจากการที่มีทรัพยากรในชุมชน บริบทสิ่งแวดล้อม สังคมและวิถีชีวิตของสมาชิกในชุมชน รวมไปถึงการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชน ซึ่งมีขั้นตอนประกอบไปด้วย คนในชุมชนร่วมกันวางแผนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมหมู่บ้านท่องเที่ยว การจัดการองค์การเพื่อวางโครงสร้างการทำงานอย่างเป็นระบบ การประสานงาน การควบคุมกิจกรรม ซึ่งมีทางหน่วยงานร่วม

สนับสนุน ช่วยเหลือกิจกรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้เป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการการให้บริการสาธารณะ (Co-management)

นอกจากนี้การร่วมกันผลิตยังปรากฏผ่านการเปิดโอกาสให้คนในหมู่บ้านเข้ามาร่วมวางแผนการดำเนินงานดังกล่าว ผู้นำต้องทำ ในหลักของการบริหารงาน เป็นการรวบรวมข้อมูลปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ความต้องการของคนในชุมชน ที่จะมีส่วนช่วยในการร่วมกันระดมความคิดเห็นต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสร้างความเข้าใจ การวางแผนด้านกำลังคน หรือการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคีเครือข่ายภายนอกหมู่บ้าน เครือข่ายในหมู่บ้านเพื่อพัฒนาหมู่บ้านตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกลั่นกรองจากในเวทีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือและนำเสนอเข้าบรรจุลงในแผนของหมู่บ้านและแผนการพัฒนาหมู่บ้านนั้นจะถูกบรรจุอยู่ในแผนของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ ลักษณะที่ 1 คือ กระบวนการในการวางแผนการทำงานซึ่งสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ เช่น การปรับภูมิทัศน์ในหมู่บ้านให้สวยงามเป็นระเบียบเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมหมู่บ้านท่องเที่ยว อีกทั้งการบำรุงซ่อมแซมประภาคาร การจัดการขยะในชุมชน หรือกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ลักษณะที่ 2 คือ การวางแผนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน เช่น การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การจัดกิจกรรมชุมชนท่องเที่ยว โดยในส่วนที่ชาวบ้านได้มีการออกแบบ แลกเปลี่ยนความคิด ร่วมกันออกแบบโครงสร้างหน้าที่และได้รับการมอบหมายงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) กลุ่มของผู้นำ 2) กลุ่มของประธาน 3) กลุ่มของลูกบ้านหรือลูกค้อม เป็นผู้ที่จะร่วมกันปฏิบัติตามมติของในหมู่บ้านในการร่วมกันทำงานเป็นทีม ร่วมกันออกแบบกระบวนการคิดเชิงออกแบบการทำงาน การคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหมู่บ้านจากความต้องการของคนในหมู่บ้านเองจะมีความคิดเห็นที่ไปในทิศทางที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยการคัดเลือกสมาชิกภายในหมู่บ้านเข้ามาช่วยกันในการดำเนินงานการพัฒนา หรือการร่วมกันคัดเลือกการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้การร่วมกันคัดเลือกบุคคลในหมู่บ้านเพื่อเข้ามาร่วมการดำเนินการในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ หรือการร่วมกันคัดเลือกกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เกิดการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จ

การดำเนินการร่วมกันผลิตการให้บริการสาธารณะ แบ่งย่อยออกได้คือ การร่วมกันในการบริหารจัดการในการให้บริการสาธารณะ มีการบริหารจัดการและการดำเนินงานซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนของผู้บริหาร 2) ผู้ปฏิบัติ ซึ่งมีการปฏิบัติการทำงานการให้บริการสาธารณะในด้านต่างๆ ด้วยการมีจิตสำนึกต่อการให้บริการสาธารณะที่เกิดขึ้นกับหมู่บ้านที่อาศัยอยู่เพื่อชุมชนส่วนรวม ที่ทำงานคอยช่วยเหลือกันหากมีส่วนงานใดที่ทำด้านที่ได้รับมอบหมายเสร็จ หากมีด้านที่ยังทำไม่เสร็จก็จะทำการเข้าไปช่วยเหลือ โดยจะช่วยในด้านการสนับสนุนออกแรงเพื่อสาธารณะ มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเครือข่ายชุมชนในพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิธีการดำเนินงาน ร่วมกันดำเนินงานรับฟังส่งเสริมและร่วมสนับสนุนเพื่อเป็นประโยชน์และให้บรรลุเป้าหมายและภายหลังการดำเนินงานในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งแบ่งย่อยเป็นการร่วมกันประเมินผลและร่วมกันวางแผนปรับปรุงพัฒนาการให้บริการสาธารณะ ลักษณะการทำงานการให้บริการสาธารณะ ด้านของผู้นำในหมู่บ้าน ในส่วนของผู้นำในหมู่บ้านจะมีการแจ้งในที่ประชุมประจำเดือนทุกครั้งเพื่อที่จะได้รับฟังและรับทราบผลของการดำเนินงานและผลของความก้าวหน้าการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ในส่วนของการดำเนินการให้บริการสาธารณะจะประกอบไปด้วยดังนี้ 1. การร่วมกันประเมิน 2. ร่วมกันทบทวน 3. ร่วมกันวางแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการให้บริการสาธารณะ ทั้ง 3 ส่วนประกอบนี้มีความสำคัญและมีจำเป็นจะต้องมีการประเมินผ่านไปตามขั้นตอนของกระบวนการในการปฏิบัติงานตามแผนการทำงาน ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม สมรรถนะ ความสามารถในการทำงาน เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การมีส่วนร่วมในการร่วมกันประเมินผลและการวางแผนปรับปรุงของหมู่บ้านแบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็น คือ เป็นตัว

ชี้ให้เห็นภาพรวมของหมู่บ้านเห็นถึงสภาพการดำเนินงานในส่วนของข้อดีหรือข้อสังเกตในการปรับปรุงพัฒนาพิจารณาถึงสภาพความเป็นจริงของหมู่บ้านที่จะทำการพัฒนาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมในแต่ละด้าน โดยการร่วมกันเสนอมติในการประชุมผ่านการประชาคมในหมู่บ้าน ทราบถึงผลการดำเนินกิจกรรมและความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ให้รับทราบโดยทั่วกัน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเพื่อให้เกิดความโปร่งใสภายหลังการดำเนินงานในการให้บริการสาธารณะ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการร่วมกันผลิต โดยแนวคิดนี้เป็นการเริ่มต้นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องทฤษฎีทางรัฐศาสตร์และการวิเคราะห์เชิงนโยบาย ณ มหาวิทยาลัยอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ.1973 ส่งผลให้แนวคิดนี้มีความสนใจอย่างมากในแวดวงของนักวิชาการของภาครัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา อีกทั้ง อัญชิริญา จันทระปิฎก (2563) ยังกล่าวถึง แนวคิดการร่วมผลิตในการใช้อธิบายปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างภาครัฐและภาคส่วนที่ไม่ใช่รัฐ ในการดำเนินกิจการสาธารณะบางประการ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง โดยการร่วมผลิตจะต้องเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ได้รับประโยชน์จากบริการนั้น ๆ หรือตามที่ OECD (2011) ได้นิยามการร่วมผลิตไว้ว่าหมายถึง แนวทางการวางแผน ออกแบบ จัดทำ ส่งมอบตลอดจนประเมินผลการบริการสาธารณะที่ดึงเอาปัจจัยจากประชาชนในการทำงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน การเพิ่มการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในคณะกรรมการด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมกันผลิตและรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจและสังคม

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปเป็นภาพรวมออกมาให้ครอบคลุม คือ การร่วมกันผลิตบริการสาธารณะบ้านต้าพระแล โดยมีปัจจัยหลักของการนำเข้า คือ ทรัพยากรขององค์กรที่ใช้เป็นตัวผลิตและขับเคลื่อน เช่น แรงงาน ระบบการจัดการ มีการวางแผน ประเมินการกำลังการผลิตชี้แจงในเวทีการประชุมเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตจากบริการระหว่างภาครัฐและภาคส่วนที่ไม่ใช่รัฐ จึงมีการร่วมกันการวางแผนในรูปแบบของการให้คนในหมู่บ้านร่วมกันทำประชาคม มีการจัดการประชุมในการร่วมกันผลิต โดยแบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ส่วน คือ 1) การดำเนินงานด้วยตัวเอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน และผู้ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน 2) ภาคีเครือข่ายหน่วยงานราชการ ผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกับหมู่บ้าน แต่เป็นผู้ที่จะมีความสามารถร่วมสนับสนุนปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ที่ร่วมผลิตส่งผลทำให้หมู่บ้านมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานในส่วนของการให้บริการสาธารณะในชุมชน ให้เกิดผลประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่าในทางปฏิบัติผู้ที่มีส่วนทั้งผู้นำและคนในหมู่บ้าน รวมไปถึงหน่วยงานราชการหรือผู้ที่จะสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนนั้น ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบของบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่จะสามารถเอื้อต่อการสนับสนุนกัน ยกตัวอย่างเช่น ในการดำเนินงานในการร่วมกันผลิต การพัฒนาหมู่บ้านคนในหมู่บ้านจะเห็นร่วมกันมองที่ความเหมาะสมของลูกค้ำเป็นหลักซึ่งแต่ละค้ำมีความสามารถที่ไม่เหมือนกันเลย จะร่วมกันมอบหมายงานตามความเหมาะสม ก็จะมีการวางแผน ออกแบบ บริหารจัดการแบ่งงานตามหน้าที่ให้สามารถทำงานให้ลุล่วงไป ดังนั้น ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจะถูกกลั่นกรองจากในเวทีการประชุมซึ่งเป็นการร่วมกันแสดงออกความคิดเห็น การสนับสนุนนโยบายและส่งเสริมความร่วมมือกันแลกเปลี่ยนแนวคิดแนวปฏิบัติและจะนำเสนอเข้าบรรจุลงในแผนของหมู่บ้านและแผนการพัฒนาหมู่บ้านนั้นจะถูกบรรจุอยู่ในแผนของหน่วยงานภาครัฐซึ่งจะไปตามแนวคิดการร่วมผลิตที่ว่าเป็นการใช้อธิบายปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างภาครัฐและภาคส่วนที่ไม่ใช่รัฐ ซึ่งเป็นการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการร่วมผลิตจะต้องเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของประชาชน โดยอาจจะช่วยในด้านการสนับสนุนออกแรงเพื่อสาธารณะ หรือการสนับสนุนในส่วนของปัจจัยสิ่งของหรือเงินทุนที่พอจะช่วยเหลือให้การทำงานสาธารณะในหมู่บ้าน

สามารถดำเนินงานให้เสร็จจุล่ง อีกทั้ง มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเครือข่ายชุมชนในพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์วิธีการดำเนินงาน ผู้นำชุมชนจะคอยทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อีกทั้งยังร่วมกันลงมือในการปฏิบัติให้การดำเนินงานบริการสาธารณะต่าง ๆ ซึ่งแนวทางการวางแผน ออกแบบ จัดทำ ส่งมอบตลอดจน ประเมินผลการบริการสาธารณะที่ดึงเอาปัจจัยนำเข้าจากประชาชน ผู้ใช้บริการและองค์กรภาคประชาสังคมซึ่งเป็นการพัฒนาบริการสาธารณะ ทำให้เกิดมุมมองและการพิจารณาปัญหาเป็นไป อย่างรอบด้านมากขึ้น เมื่อประชาชนที่มาร่วมผลิตบริการสาธารณะรู้สึกเป็น เจ้าของร่วมกันทำให้เกิดความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ ผลประโยชน์ สาธารณะร่วมกันในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้การบริการสาธารณะนั้นสามารถ ตอบสนองความต้องการ ของกลุ่มผลประโยชน์หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงในบริการสาธารณะนั้น จึงทำให้เกิด การบ่อนกลับข้อมูลเพื่อที่จะนำไปปรับใช้ในการออกแบบหรือการวางแผนบริการสาธารณะในการพัฒนาหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงในอนาคต

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบการร่วมกันผลิตในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่มีศักยภาพ ของบ้านต้าพระแล หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในการวิจัย พบว่า การให้บริการ สาธารณะเป็นรูปแบบการให้บริการที่อยู่ในกระบวนการควบคุมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เป็นกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะที่ได้มีการดำเนินการจัดทำขึ้น แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 รูปแบบที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานของหมู่บ้านที่เป็นดำเนินการดำเนินงานด้วยตัวเอง รูปแบบที่ 2 รูปแบบของการที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากทางภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและเศรษฐกิจเพื่อให้คนในชุมชนและผู้ที่มี รายได้น้อยสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างเหมาะสม ซึ่งรูปแบบของการให้บริการสาธารณะ เปรียบเสมือน เป็นเครื่องมือที่สำคัญโดยมีรูปแบบวิธีการดำเนินงานการพัฒนาการบริการสาธารณะในหมู่บ้านให้เกิดความสะดวก มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการร่วมกันผลิตในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ จำเป็นต้องมีการ ดำเนินงานการให้บริการสาธารณะในชุมชน โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การดำเนินงานด้วยตัวเอง 2) ภาคี เครือข่ายหน่วยงานราชการ ที่มีความสามารถร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ในส่วนของทางภาครัฐ และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หากหมู่บ้านต้องการที่จะได้รับการช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นในด้านของกำลังแรงคน ด้านอุปกรณ์ที่ขาดเหลือ ที่จะส่งผลทำให้หมู่บ้านมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานในการ พัฒนาส่วนของการให้บริการสาธารณะในชุมชนให้เกิดผลประโยชน์ความสำเร็จ อีกทั้งในด้านการประกอบอาชีพของคน ในชุมชนเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบการร่วมกัน ผลิตในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Humphreys ที่ได้ ระบุว่า รูปแบบของการร่วมกันผลิต คือ ความร่วมมือระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการ ตั้งแต่ขั้นตอนการร่วมกันคิดไปจนถึงการให้บริการ และ อรุณี สัตยสัตยวิชัย ได้ทบทวนแนวคิดรูปแบบการร่วมกันผลิต ไว้บางส่วนการรวบรวมปัจจัยในการขับเคลื่อนให้เกิดการจัดบริการสาธารณะในรูปแบบการร่วมกันผลิต อีกทั้งแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมถึงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจนเกิดเป็นความยั่งยืนในการพัฒนาหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่พบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันสามารถสรุปเป็นภาพรวม ออกมาให้ครอบคลุม คือ รูปแบบการร่วมกันผลิตในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ เป็นการทำงานหรือ แนวทางที่สำคัญในส่วนของภาคีเครือข่ายหน่วยงานราชการ ผู้นำของหมู่บ้านจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากภาคี เครือข่าย การลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันกับภาคีเครือข่าย หน่วยงานต่างๆ การดำเนินการจัดทำขึ้นและเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน ในเรื่อง

ของ บุคลากร ให้ความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะคอยสนับสนุนในการดำเนินงานการ ให้บริการสาธารณะภายในหมู่บ้าน เพื่อให้มีการดำเนินการบริหารและพัฒนาไปแบบทางสายกลาง โดยตั้งอยู่บนหลัก สำคัญสามประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อประกอบกรวางแผน และความ ระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ จะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่เหมาะสมให้พร้อมต่อการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการ ร่วมกันผลิตในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ดียิ่งขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. หมู่บ้านต้าพระแลควรให้ความสำคัญและสนับสนุนเชิงนโยบายในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในหมู่บ้านการ ที่คนในหมู่บ้านมีการช่วยเหลือกันในส่วนการบริหารจัดการในเรื่องการร่วมกันผลิตการบริการสาธารณะในการพัฒนา หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง เป็นต้นแบบในการใช้ ชีวิตแบบพึ่งพาตนเองในระยะยาว

2. หมู่บ้านต้าพระแลควรมีการส่งเสริมการเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันในกลุ่มชุมชนและนอกชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น การรวมกลุ่มอาชีพ องค์การการเงินสวัสดิการชุมชน การช่วยเหลือและรักษาความสงบความสะอาด ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย รวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมาสร้างประโยชน์ได้อย่าง เหมาะสม

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการร่วมกันผลิตการบริการสาธารณะบ้านต้าพระแล เพื่อการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง โดยเน้นและให้ความสำคัญในด้านหลักธรรมาภิบาลซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องของในด้านการบริหารจัดการ การ ควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการงานที่ดีและเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มาใช้บริการและใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนในหน้าที่และบทบาทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องการขับเคลื่อนกิจกรรมที่จะดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดขึ้นจริง จากการ ร่วมกันผลิตต่อยอดกระบวนการทำงานซึ่งสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ การปรับปรุงภูมิทัศน์ การบำรุงซ่อมแซมประปา ภูเขา การจัดการขยะในชุมชน รวมไปถึงการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงอย่าง เป็น รูปธรรมที่ชัดเจนจากการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือจากทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่าง สูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ ดัดตามปรับปรุง แก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ตลอดจนจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ กำนัน และทีมงานหมู่บ้านต้าพระแล ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลให้กับผู้วิจัย เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้เปิดหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ทำให้ข้าพเจ้าได้เข้าศึกษาต่อเพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิดเพิ่มเติม ในสาขาวิชานโยบายสาธารณะ ขอขอบคุณครอบครัวและผู้ที่อยู่เบื้องหลังทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ.2560.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองพะเยา. (2563). **ผลงานรูปเล่มบ้านต้าพระแล อำเภอเมืองพะเยา**. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองพะเยา
- อรุณี สัตถ์จิตวิถิชย์. (2557). การร่วมกันจัดบริการสาธารณะระดับท้องถิ่นของพลเมือง: กรณีศึกษาการจัดการ ชยะ ของชุมชนชลประทาน จังหวัดอุบลราชธานี.” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal มหาวิทยาลัย ศิลปากร, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1, หน้า 625-635.**
- อัญชิรญา จันทระปิฎก. (2563). บทวิเคราะห์ “บทบาทรัฐ-สาธารณะ”ในการจัดบริการสาธารณะ ตามแนวคิดการร่วมผลิต. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 15(2): 240-247.**
- Humphreys, A. (2008). **Understanding Collaboration and Collective Production: New Insights on Consumer Co-production**. *Advances in Consumer Research*, 35, 63 – 66.
- OECD. (2011). **Together for better public service: Partnering with citizens and civil society**. Paris: OECD Public Governance Review, OECD Publishing.

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559–2564) ไปปฏิบัติ:กรณีศึกษา ชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบล
ศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

Implementation Achievements of the Moral Community Policy Base on Philosophy
of Sufficiency Economy Driven by the Bowon (Home Temple School) Power
According to the 1st National Moral Promotion Master Plan (2016–2021): A Case
Study of Ban Sri Don Chai Community, Sri Don Chai Subdistrict, Chiang Khong
District, Chiang Rai Province

ว่าที่ร้อยตรี รัฐณรงค์ ใจกันทา^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Act Sub Lt. Ratthanarong Jaikathar ^{1*} and Veera Lertsomporn ²

บทคัดย่อ

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประวัติความเป็นมาของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย
ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชน
คุณธรรมฯ ไปปฏิบัติ และ 3) ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ เป็นการวิจัย
เชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 3 กลุ่มตาม
หลักบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) จำนวน 12 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำพลังบวร
ผู้นำกลุ่มอาชีพและปราชญ์ชาวบ้าน ผลการศึกษพบว่า 1) ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้านศรีดอนชัย เป็นหมู่บ้าน
ที่ชนเผ่าไทลื้ออาศัยอยู่ เดิมมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่แคว้นสิบสองปันนา ประเทศจีนตอนใต้ ได้ทำการอพยพข้ามแม่น้ำโขง
มาอาศัยอยู่ที่หมู่บ้านศรีชัยมงคล ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในปัจจุบัน 2) ปัจจัยที่มีผล
ต่อผลสัมฤทธิ์ของนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ประกอบด้วย การขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ด้วยกิจกรรม 3 มิติ
คือการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักวัฒนธรรมประเพณีไทลื้อของชุมชน
การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน การบริหารจัดการขับเคลื่อนนโยบายและติดตาม
ประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่อง และ 3) สภาพปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้ (1) งบประมาณที่หน่วยงาน
ภาครัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอและมีความล่าช้า (2) การไม่ได้รับความร่วมมือของคนในชุมชนอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์, การนำนโยบายไปปฏิบัติ, ชุมชนคุณธรรม, บวร, ชุมชนบ้านศรีดอนชัย

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: 64212926@up.ac.th

Abstract

The objectives of this study were: 1) to elucidate the history of the Ban Sri Don Chai Community, Sri Don Chai Subdistrict, Chiang Khong District, Chiang Rai Province 2) to investigate the factors affecting the achievement of the moral community policy's implementation, and 3) to study the problems and obstacles in driving the moral community policy. This study was qualitative research. It identified groups of key informants by the purposive selection method, amounting to 12 people from 3 groups according to the Bowon principle (home, temple, and school). The results revealed that 1) Sri Don Chai Village is the Tai Lue tribe settlement, the original habitation was in the Xishuangbanna region, south China, and then they migrated across the Mekong River to the present location; Sri Chai Mongkhon, Sri Don Chai, Chiang Khong, Chiang Rai Province. 2) Factors affecting achievement consisted of driving moral community policies with 3-dimensional activities, the use of Buddhist principles, Sufficiency Economy Philosophy, Tai Lue culture, the participation of relevant people from the government, private sector, and community where management drives policy and continuously monitors and evaluates policy-driven results. 3) Problems and obstacles: (1) the budget allocated by the government are insufficient and delayed; and (2) the lack of cooperation among all groups of people in the community.

Keywords: Achievement, Policy Implementation, Moral Community, Bowon, Ban Sri Don Chai Community

บทนำ

สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันได้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปหลากหลายและรวดเร็วอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้แนวคิด วิถีชีวิต ค่านิยมของบุคคลในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ระบบสังคมวิถีไทยที่เคยดั้งเดิมได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากการให้ความสำคัญในด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นการพัฒนาทางด้านวัตถุมากกว่าการพัฒนาทางด้านจิตใจของคนในสังคมไทยส่งผลให้เกิดปัญหาศีลธรรมเสื่อมและปัญหาอื่น ๆ ติดตามมา จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมา รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์จึงได้ประกาศใช้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559- 2564) เพื่อขับเคลื่อนให้ “คุณธรรมนำการพัฒนา” ซึ่งเป็นแผนระดับชาติด้านการส่งเสริมคุณธรรมที่ดีให้แก่ประชาชนผ่านความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2559) เพื่อสนองตอบนโยบายดังกล่าว กระทรวงวัฒนธรรมจึงกำหนดนโยบาย “ชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขับเคลื่อนด้วยพลังบวร” ให้เกิดขึ้นทั่วประเทศเพื่อให้ชุมชนสงบสุข มีเศรษฐกิจฐานรากที่แข็งแกร่งด้วยพลังสำคัญของชุมชนหรือที่เรียกว่า “พลังบวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) เพื่อผลักดันไปสู่การเป็นสังคมที่มีคุณธรรมอย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนตามกรอบของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ล่าสุดได้ดำเนินโครงการ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” โดยประกาศ 10 สุดยอดชุมชนคุณธรรมต้นแบบ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” จากชุมชนที่มีศักยภาพและมีความพร้อมด้านการท่องเที่ยวในทุกมิติโดยมีผลการดำเนินงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์โดยมีชุมชนคุณธรรมฯ ที่มีความพร้อมจำนวน 228 แห่งทั่วประเทศได้เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ซึ่งหมู่บ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เป็นหนึ่งใน 10 สุดยอดชุมชนต้นแบบ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” ประจำปี พ.ศ. 2564 (กรมประชาสัมพันธ์, 2564) ซึ่งชุมชนบ้านศรีดอนชัยเป็นชุมชนชาวไทยลื้อที่ยังคงรักษาภาษาไทยลื้อ การแต่งกายด้วยผ้าทอไทยลื้อและวัฒนธรรมประเพณีที่มีความเป็นเอกลักษณ์ นอกจากนี้ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ดำเนินวิถีตามวิถีคุณธรรมที่ดั่งแบบชาวพุทธ ประกอบอาชีพในแบบวิถีแห่งความพอเพียง โดยได้นำจุดแข็งดังกล่าว

มาเป็นฐานในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ จนเกิดผลสัมฤทธิ์และได้รับการพิจารณาให้เป็น 1 ใน 10 สุดยอดชุมชนคุณธรรมต้นแบบ “ท่องเที่ยวชุมชน ยลวิถี” ของกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปี พ.ศ. 2564 (ข่าวทำเนียบรัฐบาล, 2564)

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ไปปฏิบัติ เป็นประเด็นที่นักศึกษาอีกทั้งข้อมูลที่ได้จากการศึกษายังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ศึกษา คือชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เนื่องจากเป็นพื้นที่อันมีความโดดเด่นหลายด้าน อาทิ อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น ด้านชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ตลอดจนการที่ชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ได้นำนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ไปปฏิบัติจนเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นที่ประจักษ์ และได้รับรางวัล 1 ใน 10 สุดยอดชุมชนคุณธรรมต้นแบบ “ท่องเที่ยวชุมชน ยลวิถี” ของประเทศไทยประจำปี พ.ศ. 2564 จากกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งยังได้รับการยอมรับว่าเป็นชุมชนที่เป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ของจังหวัดเชียงรายนำมาสู่การถอดองค์ความรู้ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อผลสัมฤทธิ์ในการขับเคลื่อนนโยบายคุณธรรมฯ ของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย อันสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายฯ และต่อยอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) กรณีศึกษา: ชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนโยบายชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ของชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

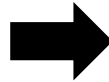
กรอบแนวคิด

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา ชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย โดยพัฒนามาจากตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของวอร์เดส จันทรศร (2554) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ดังนี้

ประวัติความเป็นมาของชุมชนคุณธรรมฯ
บ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย
อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม
น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วย
พลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บท
ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-
2564) ไปปฏิบัติของชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบล
ศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

- ภาวะผู้นำของผู้มีพลังบวร
- การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง
- การยึดหลักปฏิบัติในการขับเคลื่อนชุมชน 3 มิติ
- การบริหารจัดการขับเคลื่อนนโยบาย



ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชน
คุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน
วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1
(พ.ศ. 2559-2564) ไปปฏิบัติ
ของชุมชนบ้านศรีดอนชัย
ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ
จังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้รายละเอียดที่ต้องการศึกษาที่ครบถ้วน จากนั้น ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย เอกสารแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางประกอบในการศึกษา โดยมีหัวข้อสำคัญ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 3 กลุ่มตามหลักบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 1 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 1 คน ผู้นำทางศาสนา จำนวน 3 รูป ผู้นำทางการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้นำกลุ่มอาชีพ จำนวน 4 และประชาชนชาวบ้าน จำนวน 2 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการกำหนดประเด็นคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire)
3. ผู้วิจัยยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
5. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ **ข้อมูลปฐมภูมิ** ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และ**ข้อมูลทุติยภูมิ** ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์บทความ เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการนำมาวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยวิธีการสรุปความในรูปแบบของการบรรยายเชิงพรรณนาและตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีตรวจสอบแบบสามเส้า

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำด้านศาสนา ผู้นำด้านการศึกษา ผู้นำกลุ่มอาชีพและปราชญ์ชาวบ้าน ตามหลัก “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ประวัติความเป็นมาของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย มีดังนี้

หมู่บ้านศรีดอนชัย ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เป็นหมู่บ้านที่ชนชาติพันธุ์ไทลื้ออาศัยอยู่ เดิมตั้งถิ่นฐานอยู่ที่แคว้นสิบสองปันนา มณฑลยูนนาน ประเทศจีน ต่อมาได้ทำการอพยพข้ามแม่น้ำโขง มาอาศัยอยู่ตามแนวพหุโยธาธิระหว่างอำเภอเทิง - อำเภอเชียงของโดยพื้นที่ดังกล่าวจัดตั้งเป็นหมู่บ้านศรีดอนชัยในปัจจุบัน สาเหตุที่เรียกบ้านศรีดอนชัยเพราะที่ตั้งดังกล่าวเป็นที่ดอนและมีดินโพธิ์มาก(ภาษาพื้นบ้านเรียกดินโพธิ์ว่า ดันสหลี) และเพิ่มความเป็นสิริมงคลด้วยคำว่า “ชัย” จึงรวมกันเป็น “บ้านศรีดอนชัย” โดยชุมชน ยังคงอนุรักษ์สืบสาน วัฒนธรรมประเพณีและวิถีไทลื้อดั้งเดิมไว้ ตลอดจนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน เช่น การทอผ้าไทลื้อ ภาษาพูด อาหาร การจักสาน เป็นต้น ซึ่งชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ได้เกิดขึ้นจากความต้องของคนในชุมชนที่ต้องการแสวงหาหนทางแก้ไขปัญหาปัญหาเสพติด การพนัน และสุรา การส่งเสริมให้มีรายได้ของคนในชุมชน รวมถึงปัญหาด้านคุณธรรมศีลธรรม ตลอดจนความต้องการที่จะสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมไทลื้อที่ดึกดำบรรพ์ ซึ่งเมื่อรัฐบาลได้กำหนดนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ขึ้น ชุมชนบ้านศรีดอนชัยจึงได้นำนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ มาขับเคลื่อนในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยได้รวมกันเป็นพลัง “บวร” ในการขับเคลื่อนชุมชนบ้านศรีดอนชัยและนำไปสู่ผลลัพธ์ของการนำนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ไปปฏิบัติ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนโยบายชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำพลัง “บวร” (บ้าน วัด/ศาสนสถาน โรงเรียน) ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ซึ่งลักษณะที่สำคัญของผู้นำพลังบวรชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยมี ดังนี้ **ผู้นำชุมชน “บ”** เป็นผู้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในชุมชน รวมถึงได้แสดงออกถึงภาวะการเป็นผู้นำด้วยการทำเป็นตัวอย่างเพื่อแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจความปรารถนาดีต่อชุมชน **ผู้นำทางศาสนา “ว”** นอกจากจะเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์แล้ว (ผู้นำทางคุณธรรม จริยธรรม)

ยังมีความเมตตาสูง ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย ให้คำปรึกษาแนะนำกิจกรรมที่ทำ สร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจแก่คณะทำงานให้การสนับสนุนชุมชนในด้านต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยได้จัดขึ้น **ผู้นำทางการศึกษา “ร”** เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ทำและให้การสนับสนุนตลอดถึงเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงพระพุทธศาสนาและการมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน

กล่าวโดยสรุป คุณสมบัติภาวะผู้นำที่สำคัญจากกรณีศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชน “บ” ผู้นำทางศาสนา “ว” หรือผู้นำทางการศึกษา “ร” หรือผู้นำพลัง “บวร” มีคุณสมบัติเหมือนกันคือ มีจิตอาสา มีความเมตตา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความเอื้อเฟื้อแก่สมาชิกชุมชน ให้การสนับสนุนกิจกรรมที่ชุมชนจัดทำขึ้นมีส่วนร่วมร่วมกับสมาชิกชุมชนโดยเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดทำขึ้น เป็นผู้นำความรู้ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเผยแพร่สู่ชุมชนและเป็นแบบอย่างทางด้านคุณธรรมแก่ชุมชนตลอดจนอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนและสามารถประสานงานได้ทุกระดับ

2. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย

ในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยนั้น ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่รัฐในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย
เจ้าหน้าที่รัฐในที่นี้หมายรวมถึง เจ้าหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงรายและหมายรวมถึงเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายซึ่งเป็นผู้ดำเนินนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ มาสู่ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย โดยได้เข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชนในการขับเคลื่อนนโยบายในทุกกระบวนการตั้งแต่การประชาสัมพันธ์รายละเอียดของนโยบายตลอดจนการร่วมวางแผนและขับเคลื่อนนโยบาย

2.2 การมีส่วนร่วมของผู้นำพลัง “บวร” ของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย เป็นการมีส่วนร่วมของผู้นำจาก 3 พลังบวร ในการขับเคลื่อนการประสานงานให้เป็นไปได้อย่างรวดเร็วและสามารถเข้าร่วมประชุมกับคณะทำงานได้ทุกครั้ง โดยสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย นับตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของนโยบาย การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การดำรงตนอยู่ในศีลธรรมและมีคุณธรรม ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายและรับประโยชน์จากนโยบายตลอดจนการติดตามประเมินผลนโยบาย เป็นต้น

2.3 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย กลไกที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยคือ ซึ่งในการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยนั้นได้ร่วมมือกันดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยตามกระบวนการ 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย ประกาศเจตนารมณ์หรือข้อตกลงหรือธรรมนูญร่วมกัน ร่วมกันจัดทำธรรมนูญของชุมชน ร่วมกันสร้างกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนชุมชน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายปัญหาที่ยากแก่และความดีที่ยากทำ ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมของชุมชน ร่วมกันปฏิบัติตามเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกของ 100 สุดยอดชุมชนคุณธรรม ร่วมกันการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมไทลื้อ จัดกิจกรรมแก้ไขปัญหาของชุมชนและมีการส่งเสริมการทำความดีของชุมชนร่วมกัน นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้และสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชนตลอดจนการบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3. การยึดหลักกิจกรรมดำเนินงาน 3 มิติของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย เป็นแนวทางในการดำเนินงานกิจกรรมที่ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยได้ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมตามแนวทาง 3 มิติเป็นฐานในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ และส่งผลให้ชุมชนบ้านศรีดอนชัยประสบผลสัมฤทธิ์และเป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” ประจำปี 2564 ประกอบด้วย

3.1 **หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา** ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยยึดมั่นปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่งผลให้ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยมีการประพฤติตนดี อยู่ในศีลธรรม มีความสุข โดยการ ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการเป็นหลักในการดำเนินชีวิต เช่น กิจกรรมหมู่บ้านรักษาศีล 5 เป็นต้น

3.2 **หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ได้มีการจัดการที่ทำกิน (ป่าชุมชน) โดยจัดสรรที่ดินทำกิน 1 ไร่/ 1 ครัวเรือน และการจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้สมาชิกในชุมชนได้ประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักพอประมาณ มีเหตุผล มีสติ ตลอดจนจนการสร้างสรรค์ความรู้คู่คุณธรรมเพื่อให้ชุมชนมีภูมิคุ้มกันที่ดี นำมาพัฒนาต่อยอดทุนทางวัฒนธรรมตามรอยศาสตร์พระราชาด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้เป็นผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม (CPOT) และพัฒนาชุมชนให้เป็นหมู่บ้านอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ : Creative Industry Village (CIV) พัฒนาชุมชนเป็นชุมชนท่องเที่ยวโอท็อป (OTOP) นวัตกรรมดี ตลอดจนจนเป็นชุมชนท่องเที่ยว CBT (การท่องเที่ยวโดยชุมชน)

3.3 **หลักวิถีวัฒนธรรมไทลื้อของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย** เช่น การแต่งกายแบบไทลื้อของชุมชนที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของชาวไทลื้อที่โดดเด่นสืบทอด วัฒนธรรมการทอผ้าจากบรรพบุรุษ ภาษาการพูด อาหารบ้านเรือนและอุปนิสัยใจคอ ตลอดจนกิจกรรมการถ่ายทอดภูมิปัญญาของบรรพบุรุษสู่คนรุ่นหลังเพื่อให้องค์ความรู้คงอยู่คู่ชุมชน ส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งเกิดการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกในชุมชนบ้านศรีดอนชัย

4. การบริหารจัดการการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย จากการให้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้กำหนดแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลักดังนี้

4.1 **ด้านปัจจัยนำเข้า** นโยบายชุมชนคุณธรรมฯ เป็นนโยบายของรัฐบาลที่มีเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนสังคม ประเทศชาติสู่สังคมคุณธรรมที่มีความรักสามัคคี มั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน ใช้กลไก “บวร” ในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย รวมถึงการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการร่วมกันพัฒนาชุมชนและส่งเสริมให้คนในชุมชนปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมที่สั่งสมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

4.2 **ด้านกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย** ในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยนั้นสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมฯ โดยได้ร่วมกันปฏิบัติตามหลัก 3 มิติ คือ มิติหลักธรรมทางศาสนา มิติหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมิติวิถีวัฒนธรรมไทลื้อของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย นำมาเป็นฐานในกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย

4.3 **ด้านผลผลิต/ผลสัมฤทธิ์** เป็นเป้าหมายในการนำนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ไปปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนมีรายได้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ปัญหาเชิงคุณธรรมของชุมชนลดลง คนในชุมชนมีความสุขและชุมชนสามารถเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่น ๆ ได้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงประกอบด้วย 1) ปัญหาการทะเลาะวิวาทกัน 2) ปัญหาการพนัน 3) ปัญหาข้อโกง/ลักทรัพย์ 4) ปัญหาอาชญากรรม และ 5) ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ชุมชนมีรายได้จากการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ลดรายจ่าย

เกิดการสร้างกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ผสานกับทุนทางวัฒนธรรมชุมชนมาสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน โดยเมื่อชุมชนบ้านศรีดอนชัยได้เข้าร่วมขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ แล้ว ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนได้ลดลงเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวลดลงไปได้นั้นเกิดจากความร่วมมือของคนในชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันเมื่อชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยได้เข้าร่วมนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ประกอบกับสมาชิกในชุมชนเห็นปัญหาร่วมกันและร่วมกันแก้ไขปัญหาในที่สุดปัญหาดังกล่าวได้ลดลงและหายไปจากชุมชน สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยและได้รับการแก้ไขแล้วแต่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชนสมาชิกในชุมชนและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการเป็นชุมชนคุณธรรมฯ ต้นแบบให้กับชุมชนอื่น ๆ ซึ่งชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ได้ร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายฯ จนเกิดผลสัมฤทธิ์และได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10 สุดยอดชุมชนคุณธรรมต้นแบบ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” ของประเทศไทย ประจำปี 2564 ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย จึงมีความพร้อมในการเป็นชุมชนต้นแบบเพื่อเป็นแหล่งศึกษาดูงานให้แก่ชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ โดยการนำรูปแบบตลอดจนแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายฯ ของชุมชนไปประยุกต์ใช้ได้

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ

บ้านศรีดอนชัย

ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย มีดังนี้

1. งบประมาณที่หน่วยงานภาครัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอและมีความล่าช้า ในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย มีค่าใช้จ่ายโดยต้องใช้งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรม งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานภาครัฐได้มาไม่เพียงพอรวมถึงการอนุมัติงบประมาณของหน่วยงานราชการที่ล่าช้า
2. การไม่ได้รับความร่วมมือของคนในชุมชนอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม โดยเฉพาะในด้านการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายฯ ซึ่งส่งผลให้เวลาที่ประเมินผลการดำเนินงานมักจะได้ข้อมูลครบถ้วนและอาจส่งผลให้การกำหนดกิจกรรมครั้งต่อไปอาจไม่ตรงกับความต้องการ

สรุปและอภิปรายผล

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559–2564) ชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

จากผลการศึกษาพบว่า ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อที่ยังคงรักษาประเพณี วัฒนธรรม และอัตลักษณ์แบบดั้งเดิมตามวิถีของไทลื้อดั้งเดิม ทั้งการแต่งกาย อาหาร ภาษาพูด ภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งแต่เดิมนั้นได้อาศัยอยู่แค่วันสิบสองปันนา ประเทศจีนตอนใต้และได้อพยพข้ามน้ำโขงมาตั้งถิ่นฐานที่บ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสมัชชาคุณธรรมและตลาดนัดคุณธรรมจังหวัดเชียงรายของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2563) ที่พบว่า ชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เป็นชุมชนชาวไทลื้อที่อพยพมาจากสิบสองปันนา ประเทศจีน ภายหลังได้ขยายข้ามน้ำโขงมาตั้งถิ่นฐานบริเวณตำบลศรีดอนชัยในปัจจุบัน โดยเป็นชุมชนที่มีอัตลักษณ์เฉพาะที่สะท้อนความเป็นชาวไทลื้อบ้านศรีดอนชัย อาทิ มีการใช้ภาษาไทลื้อในการสื่อสาร มีการแต่งกายด้วยผ้าทอมือไทลื้อ อีกทั้งยังคงสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (ม.ป.ป.) ที่แสดงประวัติของชุมชนบ้านศรีดอนชัย ว่า เดิมชาวไทลื้อในหมู่บ้านศรีดอนชัยนั้นมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่แค่วันสิบสองปันนา

มณฑลยูนนาน ประเทศจีนตอนใต้ ต่อมาการทำมาหากินเริ่มฝืดเคือง ได้อพยพข้ามแม่น้ำโขงมาอยู่ที่ริมแม่น้ำโขง (อำเภอเชียงของในปัจจุบัน) ซึ่งชาวไทลื้อในชุมชนบ้านศรีดอนชัย มีเอกลักษณ์โดดเด่นหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็น ภาษาไทลื้อที่ใช้สื่อสารกัน การแต่งกายด้วยผ้าทอไทลื้อที่ทอเองมีความประณีตและสวยงาม อีกทั้งยังมีการเล่น ความเชื่อและพิธีกรรมที่แตกต่างกับที่อื่น เช่น พิธีกำบ่อ พิธีสืบชะตา เป็นต้น

ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยเกิดจากความต้องของคนในชุมชนในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาเสพติด การดื่มสุราตลอดจนการสร้างรายได้ของสมาชิกในชุมชน รวมถึงความต้องการที่จะสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามของชุมชนให้แก่กันท่องเที่ยวและพัฒนาต่อยอดไปสู่การสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน โดยรวมกันเป็นพลัง “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) ในการขับเคลื่อนชุมชนไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ไปปฏิบัติ **สอดคล้องกับงานวิจัยของราชรถ ปัญญาบุญและธวัชชัย ณ พัทลุง (2564)** ที่ได้ศึกษา กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา : ชุมชนคุณธรรมต้นแบบวัดกาญจนบุรีรัศมีจังหวัดตรัง ที่พบว่า ชุมชนคุณธรรมน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต้นแบบวัดกาญจนบุรีรัศมีเกิดจากความต้องของคนในชุมชนในการหาแนวทางแก้ไขปัญหารายได้ของครัวเรือนไม่เพียงพอ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อมในชุมชน **และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระศิระ จิตตสุโก (พิเชษฐสกุล) (2563)** ที่ได้ศึกษา การศึกษารูปแบบชุมชนคุณธรรมต้นแบบด้วยพลังบวร : กรณีศึกษาวัดท่าขนุน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า กระบวนการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบวัดท่าขนุนด้วยพลังบวรนั้น เป็นการร่วมมือกันระหว่าง ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน วัด โรงเรียนและส่วนราชการเพื่อประชุมและวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาวางแผนดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในชุมชน

2. วัดอุปประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชนคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ไปปฏิบัติ จากผลการศึกษา พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำชุมชน วัด และโรงเรียนของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ผลสัมฤทธิ์ของนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนนโยบายคือ ภาวะผู้นำทั้งของชุมชน วัด และโรงเรียน (บวร) ของชุมชน โดยมีคุณสมบัติที่เหมือนกันคือ มีจิตอาสา มีความเมตตา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสุขกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งได้แสดงออกผ่านกิจกรรมที่ทำร่วมกัน โดยการให้ความเอื้อเฟื้อแก่สมาชิกชุมชน ให้การสนับสนุนกิจกรรมที่ชุมชนจัดทำขึ้น มีส่วนร่วมกับสมาชิกชุมชนโดยเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดทำขึ้น สร้างแรงจูงใจให้คนในชุมชนดำรงตนอย่างมีคุณธรรม ให้ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง อำนวยความสะดวกให้กับชุมชนสามารถประสานงานได้ทุกระดับและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและมีส่วนร่วมขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ จนเกิดผลสัมฤทธิ์**ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระกมลภพ กิตติโสภโณและคณะ (2561)** ได้ศึกษา ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนต้นแบบตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง บ้านโป่ง ตำบลบ้านโป่ง อำเภอลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำของชุมชนมีคุณลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิด กล้าตัดสินใจ มีความเต็มใจและจริงจังในการทำงาน มีความประนีประนอม ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีเมตตาธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ลงมือปฏิบัติร่วมกับคณะทำงาน รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และต่องานหน้าที่ **และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sander Oswald (1980)** ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำประกอบด้วย การได้รับความไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากชุมชน มีคุณธรรม มีสัจจะ ซื่อตรง กล้าหาญอ่อนน้อม มีเมตตา

กรุณา เอาใจใส่เห็นอกเห็นใจและมีความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคตลอดถึงมองโลกในแง่ดีและมีความสุขกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.2 การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำพลังบวร และสมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย
การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำ และสมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นผู้ชี้แนะแนวทางและประสานงานนโยบาย อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมของผู้นำพลังบวรของชุมชน คือผู้นำชุมชน เจ้าอาวาสวัดท่าข้ามศรีดอนชัยและผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านศรีดอนชัย มีความสำคัญไม่แพ้กัน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยเช่นเดียวกัน ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดีและประสบผลสัมฤทธิ์ในที่สุด **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช ศรีสุขและเบญญาดา กระจำงแจ่ม (2565)** ที่ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงชุมชนต้นแบบบ้านคลองอาราง จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) ชุมชนมีกลไกคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสามารถนำพาหมู่บ้านที่มีปัญหาไปสู่หมู่บ้านที่มีความเข้มแข็ง 2) การมีส่วนร่วมจากทุกหลังคาเรือนทุกกลุ่มวัยที่ชัดเจนส่งผลให้หมู่บ้านเข้มแข็ง **และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสิริ ปุญญาภิวัฒน์ (2565)** ที่ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรตามศาสตร์พระราชา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้นำ “พลังบวร” ได้ร่วมมือกับคนในชุมชนและส่วนราชการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมเพื่อแก้ปัญหาและสร้างความดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน **นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาสุนันท์ สุวิชาโนและคณะ (2564)** ที่ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วม” ความปรองดองสมานฉันท์: พลังบวรในสังคมไทย ที่พบว่า 1) การดำเนินงานการพัฒนาชุมชน บ้านเขาเขียว บ้านไผ่รอบบ้านศิลาโดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของชุมชนโดยร่วมใช้ความรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับบ้านวัด ส่วนราชการในพื้นที่ 2) คนในชุมชนใช้กระบวนการมีส่วนร่วมตามหลัก พลังบวรผ่านกิจกรรมป่าชุมชน และ 3) การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักบวรร่วมกับกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช กรมป่าไม้ เทศบาลตำบลไผ่รอบ เทศบาลเมืองศิลา เป็นต้น

2.3 การดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ผ่านกิจกรรม 3 มิติ
การดำเนินนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยผ่านกิจกรรม 3 มิติ คือ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีประเพณีและวัฒนธรรมไทยลือของชุมชน ประกอบด้วย กิจกรรมหมู่บ้านศีล 5 การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชุมชนและสุดท้ายคือกิจกรรมตามวิถีประเพณีและวัฒนธรรมไทยลือมาเป็นกิจกรรมในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยิ่งต่อชุมชน โดยชุมชนมีความสุข มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้และเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนอื่นได้ **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสิริ ปุญญาภิวัฒน์ (2565)** ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรตามศาสตร์พระราชา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า รูปแบบการจัดการชุมชนคุณธรรมตำบลวัดลำโรง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขับเคลื่อนด้วยพลังบวร หลักธรรมคำสอนทางศาสนา มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทยอันดีงาม อีกทั้งมีการขับเคลื่อนงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและส่งผลให้ชุมชนเป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบได้ **สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดอนุชาติ นรินโทและคณะ (2565)** ที่ได้ศึกษา พลังบวร: การสร้างจิตสำนึกแห่งความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทย พบว่า 1) แนวคิดทางพระพุทธศาสนา 2) ค่านิยมท้องถิ่น 3) ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น ส่งผลต่อการสร้างจิตสำนึกของประชาชนตามหลักบวร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย สารอักษร (2563) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา ชุมชนวัดกาฬสินธุ์ (บ้านน้ำดำ) ตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ชุมชนวัดกาฬสินธุ์ (บ้านน้ำดำ) นำกระบวนการของพลังขับเคลื่อนจากพลังบวร มาเป็นแนวดำเนินงานโดยมุ่งเน้นให้สมาชิกภายในชุมชนปฏิบัติตามหลัก 3 มิติ คือ มิติที่ 1 น้อมนำหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือไปประพฤติปฏิบัติ มิติที่ 2 น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต ตามวิถีประเพณีและวัฒนธรรมความเป็นไทยและมิติที่ 3 สมาชิกในชุมชนทุกคนมีจิตอาสาและความเอื้ออาทร

2.4 การบริหารจัดการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย การบริหารจัดการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบคือด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต/ผลสัมฤทธิ์ พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้านั้น นโยบายชุมชนคุณธรรมฯ มีความชัดเจนในด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตลอดจนถึงแนวทางการขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลนโยบาย ส่วนในด้านกระบวนการนั้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบาย การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่า ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยนั้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบาย ด้านผลผลิต/ผลสัมฤทธิ์ของนโยบาย ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยสามารถพึ่งพาตนเองได้ ปัญหาเชิงคุณธรรมของชุมชนลดลง สมาชิกในชุมชนมีความสุขและชุมชนสามารถเป็นที่ศึกษาดูงานของชุมชนอื่น

สอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช ศรีสุขและเบญญาตา กระจำแจ้ง (2565) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงชุมชนต้นแบบบ้านคลองอาราง จังหวัดสระแก้ว พบว่า 1) ชุมชนมีกลไกคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสามารถนำพาหมู่บ้านที่มีปัญหาไปสู่หมู่บ้านที่มีความเข้มแข็ง 2) การมีส่วนร่วมจากทุกหลังคาเรือนทุกกลุ่มวัยที่ชัดเจน 3) การมีกระบวนการที่ชุมชนที่สามารถสร้างปรากฏการณ์ชุมชนเข้มแข็งได้ด้วยความสามารถในการพึ่งตนเอง และ 4) การมีบทเรียนที่สามารถขยายผลไปยังชุมชนอื่นได้

สอดคล้องกับกระทรวงวัฒนธรรม (2559) ได้กำหนดนโยบายชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขับเคลื่อนด้วยพลังบวร เป็นนโยบายอันสำคัญซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการให้ชุมชนได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักศาสนาของแต่ละศาสนามาเป็นหลักในการยึดถือปฏิบัติ เรียนรู้ สืบสาน ต่อยอด ทุนทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างรายได้ เกิดค่านิยมอันดีงามในการดำรงชีวิตอย่างมั่นคง ยั่งยืน

สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ คล้ายแดง (2560) ได้ศึกษา การนำนโยบายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร (บ้าน-วัด-โรงเรียน) มาใช้พัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรณีศึกษา: ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดนาคปรก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านมาตรฐานของนโยบายฯ สามารถนำนโยบายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร มาใช้พัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ได้อย่างแท้จริงส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555) ได้ศึกษานโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ 1) แหล่งที่มาของนโยบายมีความชอบธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมาย 2) ความชัดเจนของนโยบาย ตลอดจนวัตถุประสงค์และมาตรการในการปฏิบัติ ซึ่งมีบทบาทสำคัญเพื่อส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของราชรถ ปัญญาบุญและธวัชชัย ณ พัทลุง (2564) ได้ศึกษา กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา : ชุมชนคุณธรรมต้นแบบวัดกาญจนบุรีรัษฎังจังหวัดตรัง พบว่า ชุมชนคุณธรรมต้นแบบวัดกาญจนบุรีรัษฎัง

มีกระบวนการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ในส่วนของกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการขับเคลื่อนนโยบายฯ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ 1) ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ 2) ร่วมวางแผนและดำเนินการ 3) ร่วมประเมินผล และ 4) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากกิจกรรมใน 3 มิติ ประกอบด้วย กิจกรรมส่งเสริมหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมที่งดงามและเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนอื่น

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559–2564) ของชุมชนบ้านศรีดอนชัย ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

3.1 งบประมาณที่หน่วยงานภาครัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอและมีความล่าช้า ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ประสบกับปัญหาในการดำเนินกิจกรรมในการขับเคลื่อนนโยบายฯ บางกิจกรรมเกิดความไม่ต่อเนื่องและความสมบูรณ์ของกิจกรรมที่จัดขึ้น **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ คล้ายแดง (2560)** ได้ศึกษา การนำนโยบายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร (บ้าน-วัด-โรงเรียน) มาใช้พัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรณีศึกษา : ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาครก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจุบันงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากทางภาครัฐยังไม่เพียงพอส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายฯ ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วัดนาครกเกิดความไม่ต่อเนื่องและประสบปัญหาในการบริหารจัดการ **และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสนา บานแย้ม (2562)** ได้ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของนโยบายกระจายอำนาจเกี่ยวกับบริการสาธารณะท้องถิ่น:กรณีศึกษา 4 พื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการที่พบว่า การที่รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรให้ไม่ครอบคลุมพอเพียงต่อความต้องการและความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงกับประชาชนในท้องถิ่นที่จะได้รับบริการสาธารณะล่าช้าตามไปด้วย

3.2 การไม่ได้รับความร่วมมือของคนในชุมชนอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งผลให้ในการดำเนินกิจกรรมในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ได้ผลลัพธ์ในการประเมินการขับเคลื่อนนโยบายไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และเมื่อดำเนินกิจกรรมใหม่อาจไม่ตรงกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ลิ้มปชยาพร (2551)** ที่ได้ศึกษา การบริหารจัดการการท่องเที่ยวศึกษาเฉพาะกรณีบึงบอระเพ็ด จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการบริหารจัดการท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญเพราะท้ายที่สุดชุมชนจะสามารถบริหารจัดการชุมชนได้อย่างมีคุณภาพโดยการพัฒนาของชุมชนเอง **และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชญา บุญคำและวิจิตรา ศรีสอน (2559)** ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจไม่เห็นความสำคัญจึงไม่จำเป็นที่จะต้องเข้าร่วมประเมินผล ดังนั้น การสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรักและหวงแหนชุมชนเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนไปโดยปริยาย อีกทั้งใช้มาตรการทางกฎหมายร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยอย่างเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมขับเคลื่อนนโยบายฯ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณต้องเป็นไปด้วยความรวดเร็ว
2. กระทรวงวัฒนธรรมควรนำผลการศึกษาเป็นแบบอย่างให้แก่ชุมชนคุณธรรมอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้นำพลังบวรและสมาชิกของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ให้มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น
2. เทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย เกี่ยวกับกับการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

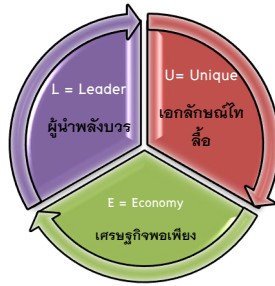
ในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ไปปฏิบัติ ครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ของชุมชนคุณธรรมฯ ต้นแบบอื่น ๆ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร หรือศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ต้นแบบและชุมชนทั่วไปเพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างชุมชน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ ต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยเห็นว่าภาครัฐควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับชุมชน เช่น การอบรมการใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีนขั้นพื้นฐาน ตลอดจนภาครัฐควรประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย เพื่อให้ผู้สนใจง่ายต่อการสืบค้นข้อมูลมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

กลไกในการพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัยให้เข้มแข็งและประสบผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้นด้วยพลังบวรที่เข้มแข็งของชุมชน มีผู้นำพลังบวรทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการพัฒนาตัดสินใจและการให้ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชนมีวัฒนธรรมประเพณีที่สื่อถึงตงาม รวมถึงการนำหลักศาสนาและน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการขับเคลื่อนชุมชนตลอดจนความร่วมมืออันแข็งแกร่งของสมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย ที่ได้ร่วมมือกันแก้ปัญหาของชุมชนร่วมกัน จนเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นชุมชนคุณธรรมฯ ต้นแบบระดับประเทศ ส่งผลให้สมาชิกในชุมชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข บนพื้นฐานของความพอเพียง ยึดมั่นในศาสนาและศีลธรรมอันดีตลอดจนนำภูมิปัญญา วิถีวัฒนธรรมประเพณีที่สื่ออันดีงาม ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการศึกษาได้ LUE MODEL หรือ “ลือโมเดล” โดยประยุกต์จากแนวคิดการสร้างองค์ความรู้ หรือ SECI Model ของ Nonaka & Takeuchi (1995)



จากภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายดังนี้

L = Leader ความแข็งแกร่งของผู้นำพลัง บวร ชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย

U = Unique เอกลักษณ์วัฒนธรรมไทยลือ ของชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย

E = Economy เศรษฐกิจพอเพียง การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของสมาชิกในชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาและช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่อย่างดี ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนทุกท่าน ในการอำนวยความสะดวกด้านเอกสารและด้านอื่น ๆ รวมไปถึงขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การปรึกษา การแนะนำต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีตำบลศรีดอนชัย ผู้นำพลังบวร ผู้นำชุมชน ประธานกลุ่มอาชีพ ปราชญ์ชาวบ้าน ตลอดจนสมาชิกของชุมชนคุณธรรมบ้านศรีดอนชัยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา รวมถึงญาติทุกคนและขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นการศึกษาทุกท่านที่มีมิตรภาพที่ดีต่อกันเสมอมา คอยให้กำลังใจและสนับสนุนการทำศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่านานนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). **สรุปสาระสำคัญ แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559–2564)**.สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2565,จาก <https://stin.ac.th/wp-content/uploads/จริยธรรม/2.แผนแม่บท/สรุปสาระแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม.pdf>

- กรมประชาสัมพันธ์. (2564). **วช.ยกย่องชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย เชียงรายสุดยอดชุมชนคุณธรรม**
ต้นแบบ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัด
สร้างรายได้สู่ชุมชน.สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2565,จาก
<https://prd.go.th/th/content/category/detail/id/39/iid/42868>
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.(ม.ป.ป.).**แหล่งท่องเที่ยวชุมชนไทยลือศรีดอนชัย.**สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์
2566, จาก <https://thailandtourismdirectory.go.th/th/attraction/81762>.
- ข่าวทำเนียบรัฐบาล. (2564). **วช.ยกย่องชุมชนคุณธรรมฯ บ้านศรีดอนชัย เชียงราย สุดยอด ชุมชนคุณธรรม ฯ**
ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร.สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2565,จาก <https://www.nmpc.go.th/content-ebook/getpdf?name=NdpJuDti5d5f70bfea3c7.pdf>
- นงนุช ศรีสุข และเบญญาดา กระจ่างแจ้ง. (2565). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนว**
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบ้านคลองอาราง จังหวัดสระแก้ว.สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2565,
จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/download/258655/174065/956009>
- พระกมลภพ กิตติโสภโณ,พระครูสุนทร มหาเจติยานุรักษ์และตระกูล ชำนาญ.(2561).**ภาวะผู้นำในการพัฒนา**
ชุมชนต้นแบบตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงบ้านโป่ง ตำบลบ้านโป่ง อำเภองาว จังหวัดลำปาง.สืบค้น
เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2566,จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBS/article/view/133096/153218>
- พระครูสิริ ปุญญาภิวัฒน์. (2565). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรตาม**
ศาสตร์พระราชา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม.สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2566, จาก
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/257284>.
- พระศิระ จิตตสุโก (พิเชษฐสกุล). (2563). **การศึกษารูปแบบชุมชนคุณธรรมต้นแบบด้วยพลังบวร : กรณีศึกษาวัด**
ท่าขุ่น อำเภอลำดวน จังหวัดกาญจนบุรี.สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://e-thesis.mcu.ac.th/storage/vErxilQpCwxSeeg3MoKNCZzx1EoTpJ9Cr5cEajHB.pdf>
- ราชรถ ปัญญาบุญ และธวัชชัย ณ พัทลุง. (2564). **กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการขับเคลื่อนชุมชน**
คุณธรรมน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา : ชุมชนคุณธรรมต้นแบบวัดกาญจน
บริรักษ์จังหวัดตรัง.สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2566, จาก
https://fund.pkru.ac.th/storage/download/62542a95857aba0001620e04?sector=files2022&bucket=publish_paper&ver=0&sk=ee6b06c2afbf017260f1181956b76b2
- วรเดช จันทรศร.(2554).**ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่5).**กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2563). **สมัชชาคุณธรรมและตลาดนัดคุณธรรมจังหวัดเชียงราย.**สืบค้นเมื่อ
วันที่ 19 สิงหาคม 2565,จาก <https://moralcenter.or.th/images/AS.สมัชชาคุณธรรมจังหวัดเชียงราย.pdf>
- สมบัติ อารังธัญวงศ์.(2555). **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และ**
กระบวนการ.(พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- สุพิชญา บุญคำและวิจิตรา ศรีสอน. (2559). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการท่องเที่ยวเชิง**
วัฒนธรรมของชุมชนเชียงคาน อำเภเชียงคาน จังหวัดเลย.สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2566,จาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru/article/view/100784/78314>



- แสน บานแย้ม. (2562). **ผลสัมฤทธิ์ของนโยบายกระจายอำนาจเกี่ยวกับบริการสาธารณะท้องถิ่น:กรณีศึกษา 4 พื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ**.สืบค้นเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2565,จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244000/165370>.
- เอกสิทธิ์ คล้ายแดง. (2560). **การนำนโยบายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร(บ้าน-วัด-โรงเรียน) มาใช้พัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรณีศึกษา : ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาครก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร**.สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2565,จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2560_1561118048_6014830011.pdf
- อุทัยวรรณ ลิ้มปชยาพร. (2551). **การบริหารจัดการการท่องเที่ยวศึกษาเฉพาะกรณีบึงบอระเพ็ด จังหวัดนครสวรรค์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). **The knowledge creating company: How Japanese Companies create the dynamics of innovation**. New York: Oxford University Press
- Sanders J.Oswald.(1980).**Spiritual Leadership**, Moody Press.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

Public participation In Administration of Rom Yen Subdistrict Administrative Organizations, Chiang Kham District, Phayao Province

ดลฤดี มังสุไร^{1*} และ วรณภา ทองแดง²

Donruedee Mangsurai ^{1*} and Wannapa Tongdaeng ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดกลุ่มประชากร คือ ประชาชนในเขตตำบลร่มเย็น ที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน จำนวน 4,190 ครัวเรือน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตตำบลร่มเย็น ที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนละ 1 คน จำนวน 352 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในปานกลางทั้งหมด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์และ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และเมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประชากรที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงาน, องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น

¹ นิสิตดุษฎีบัณฑิตและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

* Corresponding author: 64212858@up.ac.th

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the level of people's participation in the administration of the Romyen Subdistrict Administrative Organization. and 2) compare the participation of the people in the administration of Romyen Subdistrict Administrative Organization Classified by individual factors. This is quantitative research which uses questionnaires to gather data. The population group is defined as persons at Romyen Subdistrict. Who is the head of the household, amounting to 4,190 households and the sampling group is people in Romyen Subdistrict who are the head of a household, totaling 352 people. Research tools including a questionnaire The statistics used in the research were frequent, in percentage, average, standard deviation, t-test, F-test, One-Way ANOVA If statistically significant differences were found, pairwise mean differences were tested by the method LSD (Lead-Significant Difference).

The study found that 1) Population participation in the administration of Romyen Subdistrict Administrative Organization, Chiang Kham District, Phayao Province. Generally speaking the level was moderate. Looking side by side, it was found that all were moderate in terms of participating in the planning. Participation in operations Participation in services and participation in assessment. 2) The people's participation in the administration of Romyen Subdistrict Administrative Organization, Chiang Kham District, Phayao Province with different age, average monthly income and Length of stay in the area. Participate in different operations Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Participation, Administration, Rom Yen Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นประเด็นหลักที่สังคมไทยให้ความสนใจเพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักการธรรมาภิบาลที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างโปร่งใสสุจริต เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การตัดสินใจทางการเมือง รวมถึงการตรวจสอบ การใช้อำนาจรัฐในทุกระดับในส่วนภาคราชการ การส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ถือเป็นกุญแจดอกสำคัญของสำเร็จของกาพัฒนาบรรพชากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนต่อประโยชน์สุขของประชาชน เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้ระบบราชการมีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาราชการยุคใหม่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาคราชการที่มาจากทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนท้องถิ่น จะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชนได้รับทราบความต้องการและปัญหาที่แท้จริง ลดความขัดแย้งและต่อต้าน ทั้งยังเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้ประชาชน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจใน

ประเด็นสาธารณะ ซึ่งเป็นบทบาทที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2549)

องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ซึ่งได้รับการประกาศให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 30 มกราคม 2539 ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 22 หมู่บ้าน และมีประชากรรวม 12,574 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2565) โดยในปี พ.ศ. 2559 องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี จากคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมินในรอบการประเมินของสถาบันการศึกษา จากคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565) แต่ด้วยความที่องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรในพื้นที่จำนวนมาก และลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่มีลักษณะเป็นภูเขาสลับกับพื้นที่ราบทำให้มีข้อจำกัดในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น โดยจากข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น ในส่วนของการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีจุดอ่อนคือประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น ว่าปัจจุบันประชาชนในตำบลร่มเย็นมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นอยู่ในระดับใด รวมถึงเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในการนำไปส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามกลุ่มเป้าหมายได้ถูกต้องต่อไป และนำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่น และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อพัฒนาตำบลร่มเย็นให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

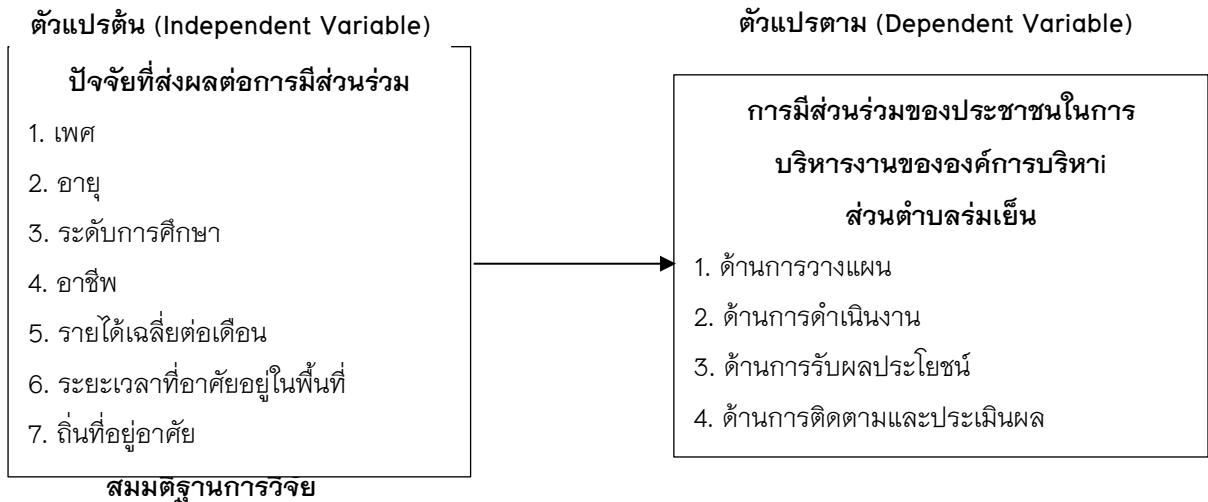
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารการวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในเขตตำบลร่มเย็น ที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนหัวหน้าครัวเรือน ซึ่งจำนวนครัวเรือนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีครัวเรือนรวมจำนวน 4,190 ครัวเรือน (ข้อมูล ณ 15 กันยายน 2565) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีโดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 352 คน โดยสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนครัวเรือนของแต่ละหมู่บ้านในตำบลร่มเย็น รวม 22 หมู่บ้าน และแจกแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

การสร้างมาตรวัดโดยนำค่าเฉลี่ยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแปรผลระดับการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น ในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าค่า IOC เท่ากับ 0.914 และนำเครื่องมือไปทดสอบความเชื่อมั่น (Try Out) โดยทดสอบกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบัต พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 และผู้วิจัยได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา และได้รับการรับรองวันที่ 8 มกราคม 2566

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ประเภท ได้แก่

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ และสภาพถิ่นที่อยู่อาศัย ได้แก่ การทดสอบค่า t-test และ F-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Difference)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด (Open ended Question) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการศึกษา

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 ช่วงอายุที่มีสัดส่วนเท่ากันมากที่สุดคือ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และ 41-50 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 อาชีพเกษตร จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มากกว่า 30 ปี มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 และสภาพถิ่นที่อยู่อาศัยอยู่ในพื้นที่ราบ มีจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นโดยภาพรวม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s.d.)	แปลผล
การมีส่วนร่วมในการวางแผน	2.87	0.92	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	2.88	0.97	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์	3.17	0.94	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล	2.69	0.96	ปานกลาง
ภาพรวม	2.90	0.82	ปานกลาง

1.1 **ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน** การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.87$, S.D =0.92) โดยสามารถสรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา **ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน**

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นในการวางแผน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการประชุมประชาคมของหมู่บ้านหรือที่ อบต. ร่มเย็นจัดขึ้นเพื่อรับฟังความคิดเห็น	3.11	1.17	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นระหว่างการประชุมประชาคมหมู่บ้านหรือที่ อบต. ร่มเย็นจัดขึ้นเพื่อรับฟังความคิดเห็น	2.74	1.06	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต. ร่มเย็น	2.75	1.23	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต. ร่มเย็น	2.64	1.21	ปานกลาง
5. อบต. ร่มเย็นเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในอนาคต	3.12	1.10	ปานกลาง
ภาพรวม	2.87	0.92	ปานกลาง

1.2 **ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน** การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$, S.D =0.97) โดยสามารถสรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา **ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน**

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นในการดำเนินงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนหรือช่วยเหลือการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็น	2.91	1.09	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุหรืออุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็น	2.65	1.10	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลสาธารณประโยชน์หรือสิ่งก่อสร้างของหมู่บ้าน ที่ อบต.ร่มเย็น เป็นผู้ดำเนินการสร้าง	3.06	1.21	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายในหมู่บ้านหรือตำบลร่วมกับ อบต.ร่มเย็น เช่น กิจกรรมด้านภัยยาเสพติด วันสงกรานต์ ประเพณีบวชป่า เป็นต้น	3.36	1.13	ปานกลาง
5. ท่านเคยมีส่วนร่วมในการตรวจงานจ้างในโครงการก่อสร้างต่างๆ ที่ อบต.ร่มเย็น เป็นผู้ดำเนินการสร้าง	2.39	1.30	น้อย
ภาพรวม	2.88	0.97	ปานกลาง

1.3 **ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์** การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.17$, S.D =0.93) โดยสามารถสรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา **ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์**

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นในการรับผลประโยชน์	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. ท่านได้พบปะสังสรรค์เชื่อมสัมพันธ์ในหมู่บ้านหรือตำบลมากขึ้นจากการร่วมทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็น	3.01	1.15	ปานกลาง
2. ท่านได้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้านมากขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็น	3.17	1.17	ปานกลาง
3. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็นไปแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านได้	3.09	1.07	ปานกลาง
4. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวท่านและหมู่บ้าน	3.40	1.07	ปานกลาง

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นในการรับผลประโยชน์	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
5. ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็น	3.19	0.97	ปานกลาง
ภาพรวม	3.17	0.93	ปานกลาง

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.69, S.D =0.96) โดยสามารถสรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นในการติดตามและประเมินผล	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การดำเนินงานหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็น	2.91	1.11	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมสังเกตการณ์การทำงานของผู้รับเหมาโครงการก่อสร้างภายในหมู่บ้าน/ตำบล ที่เป็นโครงการของ อบต.ร่มเย็น	2.67	1.54	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ในการปรับปรุงกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็น ให้เหมาะสมกับหมู่บ้าน	2.68	1.09	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของ อบต.ร่มเย็น	2.53	1.09	น้อย
5. ท่านแสดงความคิดเห็นในการประชุมเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.	2.64	1.03	ปานกลาง
ภาพรวม	2.69	0.96	ปานกลาง

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

โดยการทดสอบสมมติฐาน “ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นแตกต่างกัน” โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่า ประชาชนที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยในพื้นที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 6 ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามมิติฐาน

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	Sig.	ผลการศึกษา	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น	0.051		✓
อายุ	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น	0.000	✓	
ระดับการศึกษา	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น	0.109		✓
อาชีพ	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น	0.104		✓
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น	0.020	✓	
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น	0.000	✓	
สภาพถิ่นที่อยู่อาศัย	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต. ร่มเย็น	0.315		✓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สรุปข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา” ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

3.1.1 การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น ควรให้โอกาสประชาชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

3.1.2 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นมีการดำเนินการเรื่องใดต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมทุกครั้ง

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3.2.1 การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น เป็นการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนตำบลร่มเย็นอย่างยั่งยืน

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

3.3.1 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ทำให้ช่วยลดการเคลือบแคลงสงสัยในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น

3.3.2 หมู่บ้านที่ได้รับความเดือดร้อนดำเนินการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากทางองค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นซึ่งมักจะไม่ได้รับการอนุมัติงบประมาณในการดำเนินการ

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

3.4.1 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นจะบริหารงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการบริหารและติดตามประเมินผลร่วมด้วย

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา” พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เนื่องจากการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น แต่เนื่องจากสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นมีพื้นที่กว้าง และมีจำนวนเขตหมู่บ้านในการปกครองถึง 22 หมู่บ้านจึงทำให้ประชาชนบางส่วนไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจริญญา จันทรทรง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสงใหญ่ อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสงใหญ่ พบว่าโดยภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน** ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะประชาชนได้เข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหาความต้องการของหมู่บ้านแต่ยังมีบางส่วนที่ไม่ได้เข้าร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุสรา พันธรักษ์ (2555) การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาพื้นที่ตำบลคลองจุกกระเฉด อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวมระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านปฏิบัติงาน ด้านวางแผนพัฒนา และด้านติดตามตรวจสอบ

2. **ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน** ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น ในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และช่วยเหลือดำเนินกิจกรรมต่างๆ แต่ยังมีประชาชนบางกลุ่มที่ยังไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาวดี กรมทอง (2557) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอปึงนาราง จังหวัดพิจิตร พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะประชาชนมีความภูมิใจเมื่อโครงการต่างๆก่อประโยชน์ให้กับตนเอง หมู่บ้าน แต่ยังมีประชาชนบางส่วนที่ไม่ได้เห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระศิวชัย สนธิธมฺโม (วรรณนาวิน) (2562) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะประชาชนบางส่วนมีส่วนร่วมสังเกตการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น แต่ยังมีประชาชนบางส่วนที่ไม่ได้มีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวิไลจิตร์ เสนาราช (2559) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสัมพีนธ์ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษา เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าเพศไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะในยุคปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสที่จะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันและหน่วยงานราชการต่างๆก็เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกเพศได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระกิตติชัย ปัญญาโร (สินคง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก” พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับความเป็นจริงที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้งในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เสนอปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

2. ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าอายุมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น และประชาชนที่มีอายุ 51-60 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นมากที่สุด การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะประชาชนที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี เป็นผู้ที่ถือว่า

มีความพร้อมในด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ภาวะส่วนตัวต่างๆ ทั้งการดูแลบุตรหลานน้อยลง รวมถึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความอาวุโส จึงส่งผลให้มีความสามารถในการเสียสละเวลาเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลีลาวดี ศรีพลับ (2557) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” พบว่าประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิสัยจิตร เสนาราช (2559) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมแตกต่างกัน

3. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมของส่วนราชการที่พยายามส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมบัติ หนองหงอก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโตน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม โดยเพศชายและเพศหญิงมีโอกาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน และการศึกษาในทุกระดับก็พยายามผลักดันให้ประชาชนได้เข้ามาสนใจและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะด้วย

4. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าอาชีพมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกอาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามสถานภาพของตน และเป็นส่วนหนึ่งของการประกาศสัดส่วนประชาคมที่เน้นบุคคลหลากหลายอาชีพในการมีส่วนร่วม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิสัยจิตร เสนาราช (2559) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” พบว่าประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมแตกต่างกัน

5. ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น โดยประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นมากกว่าประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความพร้อมในด้านฐานะทางการเงิน จึงส่งผลให้มีส่วนร่วมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยการสนับสนุนเงินรวมถึงวัสดุในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาวดี กรมทอง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอปึงนาราง จังหวัดพิจิตร” พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้และรายจ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ประชาชนที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น ประชากรที่มีระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่มากกว่า 30 ปีมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นมากกว่าประชากรที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่น้อยกว่า การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นเวลานานมีความผูกพันและรู้จักพื้นที่เป็นอย่างดี จึงมีจิตสำนึกที่อยากจะพัฒนาและอยากมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นเพื่อพัฒนาตำบล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิลาวดี ศรีพลับ (2557) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” พบว่าประชาชนที่มีระยะเวลาอาศัยในพื้นที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ประชาชนที่มีสภาพถิ่นที่อยู่อาศัยต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าสภาพถิ่นที่อยู่อาศัยไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นเปิดโอกาสให้ประชาชนในทุกพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสัยจิตร เสนาราช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” พบว่า ประชาชนที่มีหมู่บ้านแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาควรมีมาตรการในการรักษาระดับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้กับประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น โดยสามารถแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นควรประชาสัมพันธ์และกระตุ้นให้ประชาชนเข้าร่วมการประชุมประชาคมของหมู่บ้าน หรือที่ อบต. ร่มเย็นจัดขึ้นเพื่อรับฟังความคิดเห็น อย่างสม่ำเสมอทุกเดือน

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นควรกระตุ้นให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการสนับสนุนหรือช่วยเหลือการดำเนินงาน หรือสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆของ อบต. ร่มเย็น และการแต่งตั้งผู้ตรวจงานจากตัวแทนประชาคมควรคัดเลือกจากประชาชนที่ยังไม่เคยเข้าร่วมการตรวจงานบ้าง เพื่อให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำร่วมดูแลสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้านมากขึ้น

1.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมากขึ้นเพื่อให้ประชาชนนำความรู้ที่ได้รับไปแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านโดยไม่ต้องรอพึ่งงบประมาณจากส่วนราชการเพียงอย่างเดียว รวมถึงเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้รับทราบว่าเป็นโครงการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นดำเนินการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหมู่บ้านและตำบลของตนเอง

การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอบต. ร่มเย็นมากขึ้น โดยการนำเสนอช่องทางการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งอาจจะทำผ่านทางเว็บไซต์หลักและช่องทางโซเชียลมีเดียต่างๆของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

2. จากผลการวิจัย พบว่าประชาชนที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นแตกต่างกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นควรเน้นการสร้างการมีส่วนร่วม โดยการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานผ่านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่ระยะสั้นเพื่อให้ประชาชนที่มีฐานะยากจนสามารถมีเวลาเข้าร่วมได้ รวมถึงขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนให้เชิญชวนประชาชนที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ในระยะเวลาไม่นาน โดยเริ่มจากการจัดกิจกรรมรับฟังปัญหาและความต้องการโดยใช้กลุ่มเป้าหมายของประชาชนคือคน 3 วัย ได้แก่ วัยเด็ก วัยรุ่น และวัยชรา ในการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่คนแต่ละกลุ่มต้องการโดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นให้คำแนะนำและสนับสนุนงบประมาณตามที่แต่ละกลุ่มนำเสนอโดยเน้นให้มีประชาชนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การระบุปัญหา หาแนวทางการแก้ไข วิธีการดำเนินการ ประเมินผลโครงการ การปรับปรุงและพัฒนาแผนงานเพื่อให้เกิดการทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าสามารถแก้ไขปัญหาภายในหมู่บ้านได้ทำให้การดำเนินชีวิตดีขึ้น และนำไปสู่กิจกรรมการมีส่วนร่วมอื่น ๆ ในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยโดยเน้นการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็นโดยแยกหมู่บ้านเพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนรายหมู่บ้าน
2. ควรศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหลายภาคส่วนเพื่อหาแนวการส่งเสริมให้ประชาชนได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น
3. ควรทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่น ๆ ด้วย เช่น เทศบาลนคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำไปส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาความรู้ ข้อคิดข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 22 หมู่บ้าน ในตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2549). **การมีส่วนร่วมของประชาชน**. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2565, จาก <https://recc.erc.or.th/index.php/2015-07-07-07-53-46/464-2010-02-01-08-32-52>
- คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2565). **ผลการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565**.
- จริญญา จันทร์ทรง. (2555). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสงใหญ่ อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930171.pdf
- ฉันทนา คำเมืองคุณ. (2558). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดทรายขาว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นุสรรา พันธรักษ์. (2555). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาพื้นที่ตำบลคลองจุกกระเฉง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/553921053/title.pdf
- พระธวัชชัย สนธิธมโม (วรรณนาวิณ). (2561). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, จาก <https://e-hesis.mcu.ac.th/storage/qtjpOCs434PrWgD9A47mP9TTtygDQhMxfb0ZvIqe.png>
- ลีลาวดี ศรีพลับ. (2557). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วิไลจิตร์ เสนาราช. (2559). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศุภาวดี กรมทอง. (2557). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอปึงนาราง จังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/pa/2557/20224.pdf>
- สุปริญญา รัตน์ตุลยวิจิตร. (2561). **การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2565). **สถิติจำนวนประชากร**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2565, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/displayData>
- องค์การบริหารส่วนตำบลร่มเย็น. (2564). **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570)**. ม.ป.ท.:ม.ป.พ.

ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

Key Success Factors in the Elderly School Management: A Case Study of Maepuem Sub-district, Mueang Phayao District, Phayao Province

ธิดาพร คำปา^{1*} และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ²

Tidaporn Kampa^{1*} and Numtip Smerchuar²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 16 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายใน คือ การบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน ได้แก่ การเตรียมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดแผน การดำเนินการตามแผน และการวัดประเมินผล 2) การจัดองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างบุคลากร และมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) การนำ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การควบคุม มีการติดตามการประเมินผลทุกเดือน ส่วนปัจจัยภายนอก คือ 1) การมีส่วนร่วม คณะที่ปรึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกขั้นตอน โดยมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล 2) การมีเครือข่ายสังคมที่เข้มแข็ง คือ การมีผู้นำของเครือข่ายที่เข้มแข็ง ระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย มีการจัดระบบสารสนเทศ มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ และมีการระบบการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา พบว่า ควรเพิ่มการพัฒนาศักยภาพผู้นำ และครูจิตอาสา ในด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยสนับสนุนงานด้านการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อขยายผลให้ผู้สูงอายุสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ และการประสานความร่วมมือไปยังเครือข่ายภายนอก เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือทางสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การมีส่วนร่วม, เครือข่ายสังคม, โรงเรียนผู้สูงอายุ

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 : 64212869@up.ac.th

Abstract

The objective of this research were 1) to study the management guidelines for the elderly school in Mae puem Sub-district, Mueang District, Phayao Province. 2) to draw up the lesson learnt from the success of the elderly school in Mae puem Sub-district, Mueang District, Phayao Province. 3) To devise recommendations for the development of the management for the elderly school in Mae puem Sub-district, Mueang District, Phayao Province. The study was qualitative research. A semi-structured interview approach was used to collect data from 16 key informants.

The results showed that the success factors of the management for the elderly school in Mae puem Sub-district consisted of internal factors, namely the management for the elderly school in Mae puem Sub-district consisting of 1) Planning: Data preparation, Data analysis, Plan formulation, Plan implementation and Evaluation 2) Organizing : had assign clearly personnel structure and responsible person. 3) Leadership: Knowledgeable, competent, visionary and change leaders. 4) Control is the monitoring of the evaluation with a meeting every month for report the performance to the meeting. The external factors were 1) Participation: The advisory board participated in the management for the elderly school in Mae puem Sub-district in every step by participating in planning, operation, receiving benefits and evaluation 2) Strong social network were having a strong network leader, fast and modern communication system, systematic organization of information systems, enough resources both personnel and budget, and a collaborative learning system.

The recommendations for the development: Should increase the development of leadership potential and volunteer teacher in terms of technology to help support communication, various operations public relations to expand the impact of the elderly interested in participating in the activities of the elderly school and collaboration to external networks to encourage strong and sustainable social cooperation.

Keywords: Management, Participation, Social Network, Elderly school

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ประชากรผู้สูงอายุทั่วโลกและของประเทศไทยมีอัตราสูงชันมาก จะเห็นได้จากข้อมูลประชากรโลกรวมทั้งหมด 7,795 ล้านคน โดยมี “ผู้สูงอายุ” ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป 1,050 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งในปี 2563 ประเทศไทยมีประชากรรวม 66.5 ล้านคน ประชากรสูงอายุของ ประเทศไทยได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วมาก กล่าวคือ เมื่อ 50 ปีก่อน ผู้สูงอายุ(60 ปีขึ้นไป) มีจำนวนไม่ถึง 2 ล้านคน แต่ในปี 2563 ผู้สูงอายุได้เพิ่มจำนวนเป็น 12 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 18 ของประชากรทั้งหมด ในอีก 20 ปีข้างหน้า ประชากรรวมของประเทศไทยจะเพิ่มเข้ามาอีก อัตราเพิ่มจะลดต่ำลงจนถึงขั้นติดลบ แต่ประชากรสูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จะเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 4 ต่อปี ผู้สูงอายุวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) จะเพิ่มด้วยอัตราเฉลี่ยร้อยละ 7 ต่อปี (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2564) รายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้คาดการณ์ว่าผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2564 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย,2564) เรียกได้ว่า ปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (complete aged society) และในปี พ.ศ. 2578 ประเทศไทยจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสูง (super-aged society)

รัฐบาลได้มีแผนรับมือในการเตรียมความพร้อมเพื่อสังคมผู้สูงอายุ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ซึ่งถือว่าเป็นแผนพัฒนาฉบับแรกที่บูรณาการประเด็นผู้สูงอายุเข้ากับแผนพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเพื่อสังคมสูงวัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุถ่ายทอดภูมิปัญญาให้กับคนรุ่นหลังผ่านศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยการขยายโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าถึงบริการทางสังคมต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง ทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ ต่อเนื่องตลอดชีวิต การทำงานการเสริมสร้างสุขภาพ (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ,2553)

โรงเรียนผู้สูงอายุ เป็นการจัดการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เกิดจากแนวคิดที่ตระหนักถึงคุณค่า ความสำคัญและพลังของผู้สูงอายุ โดยการสร้างพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย การเกิดขึ้นของโรงเรียนผู้สูงอายุยังสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545- 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2552) และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ข้อเสนอเชิงนโยบายในเวทีการประชุมสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติปี 2553 และ 2556 และแผนระดับชาติหลายฉบับที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตการพัฒนาคุณภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ,2560)

เทศบาลตำบลแม่ปืม มีประชากรที่เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 2,173 คน คิดเป็นร้อยละ 24.17 ของประชากรทั้งหมด (สำนักการบริหารงานทะเบียนกรมการปกครอง,2565) จึงถือได้ว่าเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่ปืม เป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (complete aged society) เทศบาลตำบลแม่ปืม จึงได้ก่อตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ขึ้นเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2560 ณ วัดร่องคือ ตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เกิดขึ้นจากความร่วมมือของคณะสงฆ์ตำบลแม่ปืมร่วมกับเทศบาลตำบลแม่ปืม ฝ่ายปกครอง ผู้นำชุมชน โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืมถือเป็นโรงเรียนผู้สูงอายุแห่งแรกในตำบลแม่ปืม(สำนักปลัดเทศบาล,2560) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และได้ส่งผลงานเข้าร่วมการพิจารณาคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไปที่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (นวัตกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ) จากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้เป็นที่รู้จัก และมีหน่วยงานต่างๆ มาศึกษาดูงานการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืมอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมและการมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางพัฒนาแก่โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม และยังสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานในโรงเรียนผู้สูงอายุในหน่วยงานของผู้วิจัย ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกับโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม มีบริบทใกล้เคียงกัน ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
3. เพื่อจัดข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาแนวคิด เอกสารการวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุ ตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้ว จึงได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ POLC ของ Louis A. Allen (1958 อ้างใน นาริรัตน์ เกื้อนคุ้ม 2563) และปัจจัยเงื่อนไขของการประสบความสำเร็จของโรงเรียนผู้สูงอายุ ของมิ่งขวัญ คงเจริญ และกัมปนาท บริบูรณ์ (2562) ได้กล่าวถึง ปัจจัยภายใน คือ สิ่งส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ ให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และปัจจัยภายนอก คือ การมีส่วนร่วมและการมีเครือข่ายสนับสนุน ประสานความร่วมมือกันมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยภายใน คือ การบริหารจัดการ (POLC) ประกอบไปด้วย 1.การวางแผน (Planning) 2.การจัดองค์การ (Organization) 3.การนำ (Leadership) 4.การควบคุม (Control) ปัจจัยภายนอก คือ การมีส่วนร่วม และการมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ที่มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีหลักสูตรพัฒนาศักยภาพของนักเรียนโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยมีวิธีวิทยาการวิจัย ดังนี้

1.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี จำนวน 16 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1.คณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 4 คน (จากจำนวน 14 คน) โดยเลือกจากผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม และเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง 2. คณะที่ปรึกษา จำนวน 12 คน (จากจำนวน 66 คน) โดยเลือกจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็น ตัวแทนหน่วยงาน ผู้นำชุมชน ในช่วงปี พ.ศ. 2564 – 2565

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลและคำตอบที่เป็นจริง ครอบคลุมประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนด โดยการกำหนดประเด็นคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ชุดคำถามจำนวน 2 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 สัมภาษณ์คณะกรรมการ แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม 3) คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ และชุดที่ 2 สัมภาษณ์คณะที่ปรึกษา แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป

ของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการมีเครือข่ายทางสังคม 3) คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ผลการตรวจสอบความสอดคล้องโดยการหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่า IOC = 1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำโครงร่างที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ แล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแหล่งข้อมูลต่างๆ หนังสือ คู่มือการบริหารงานโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์รายงานการวิจัย การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ สื่อสิ่งพิมพ์รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ ทางเว็บไซต์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และอ้างอิงในการทำวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เก็บข้อมูลแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามขั้นตอนดังนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยการใช้ประเด็นคำถามตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ มาถอดเสียง และบันทึกเป็นข้อความ โดยนำข้อความจากการสัมภาษณ์ มาจำแนกที่เป็นประเด็นและเรียบเรียง เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ สังเคราะห์เพื่อให้ได้ภาพรวมภายใต้กรอบแนวคิด สรุปผลการศึกษา และนำเสนอ ผลการศึกษาโดยการพรรณนาความ

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ มีหน้าที่ในการวางแผนงาน การงบประมาณ วิชาการ นันทนาการ การติดต่อประสานงาน

1. การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

การบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการ ออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ 4) การควบคุม ดังนี้

1.1 การวางแผน

การวางแผน พบว่า โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นตอน ตั้งแต่การเตรียมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดแผน การดำเนินการตามแผน และการวัดและประเมินผล มีการประชุมวางแผนการทำงาน การจัดทำหลักสูตร อาศัยการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมกันประชุมวางแผน ทั้งในการกำหนดวันที่จัดกิจกรรม สัปดาห์ละ 1 วัน ต้องเป็นวันที่ผู้สูงอายุส่วนมากมีความสะดวกในการมาโรงเรียน การหาสถานที่ที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม ต้องมีพื้นที่กว้างขวาง ปลอดภัย เป็นศูนย์กลางในการเดินทางไปมาสะดวก และการวางแผนหลักสูตรตลอดการศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ คือ เป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ส่งเสริมศักยภาพสายใยชุมชนตามแนวทางวิถีพุทธ ตามคำขวัญของโรงเรียนผู้สูงอายุ “สุขภาพดี มีคุณธรรม นำความสุข”

1.2 การจัดองค์การ

โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม มีการกำหนดโครงสร้าง และมอบหมายหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการดำเนินการอย่างชัดเจน โดยพิจารณาจากความเหมาะสม ในเรื่อง สายงานความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และการติดต่อสื่อสาร ผู้ที่จะทำหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ภายในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม จะต้องได้รับการยอมรับจากทั้งบุคคลภายในและภายนอก เป็นที่ยอมรับของนักเรียนผู้สูงอายุ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีวิธีการสื่อสารกับผู้สูงอายุ เน้นการทำงานร่วมกัน ไม่มีคำตอบแทน เน้นจิตอาสา และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุในพื้นที่มีบทบาทร่วมกับเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่ปืม ผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลแม่ปืม ผู้นำกลุ่มผู้สูงอายุ และที่สำคัญคือ วัด พระสงฆ์ ซึ่งเป็นแหล่งรวมสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในตำบล สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่โรงเรียนผู้สูงอายุ

1.3 การนำ

ผู้นำโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ เป็นผู้นำที่มีจิตอาสา มีความเสียสละ พุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรม หรือสิ่งใหม่ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนา ทั้งในด้านบุคคล และด้านจิตใจ โดยเฉพาะ ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม พระครูประยุตศุกการ เป็นผู้นำทางด้านจิตใจ สร้างศรัทธาให้แก่นักเรียนผู้สูงอายุ และหน่วยงานต่างๆ เป็นที่มาของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีผู้นำของหน่วยงานต่างๆ ที่มีความทุ่มเท เสียสละในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนผู้สูงอายุ ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลแม่ปืม เป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้อำนวยการความสะดวก สนับสนุนทั้งบุคลากร งบประมาณต่างๆ ในการทำงานยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ในการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

1.4 การควบคุม

การควบคุม เป็นการติดตาม การประเมินผลการดำเนินงานในการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยคณะกรรมการดำเนินงานจะมีการประชุมกันทุกเดือน เพื่อเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ที่ประชุมทราบ หากพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน มีการร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหานั้น ในส่วนของผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่ปืม มีการติดตามประเมินผลจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ทุกเดือน ในการประชุมประจำเดือนของพนักงาน โดยเป็นการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารรับทราบ หากมีเรื่องสำคัญเร่งด่วน จะแจ้งให้ทราบทันที เพื่อทางแนวทางในการปฏิบัติงาน และในส่วนของกรรมการติดตามประเมินผลของ

นักเรียนโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นการประเมินผลการเรียน ปีละ 1 ครั้ง เป็นการวัดผลการเรียนที่รูปธรรมว่านักเรียนผู้สูงอายุได้รับความรู้ ประโยชน์จากการมาโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างง่ายตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ การบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ประกอบไปด้วย การวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นตอน การจัดการองค์การ ที่มีการกำหนดโครงสร้างบุคลากรที่ชัดเจน การนำ ซึ่งมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุ่มเทเสี่ยสละ มุ่งมั่นสร้างผลงาน และมีการควบคุม โดยการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม

2. การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ การบริหารจัดการ POLC ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การมีส่วนร่วม และการมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วม องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน

ในการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน คณะที่ปรึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุได้เข้าร่วมประชุมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุ ให้เหมาะสมกับนักเรียนผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (พ.ศ.2552) ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาตลอดชีวิต การพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเสนอแนะ วิชาการเดินออกกำลังกาย วิชาการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพอนามัย และควรมีการตรวจสุขภาพเบื้องต้นสำหรับผู้สูงอายุเป็นประจำทุกๆ 6 เดือน เพื่อให้โรงเรียนผู้สูงอายุ มีสุขภาพกาย สุขภาพใจ มีความรู้ นำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

2.1.2 การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน

โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ได้รับการมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือในส่วนของที่ปรึกษา ซึ่งมีตำแหน่ง เป็นผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่ปืม ได้อำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน เช่น การสนับสนุนบุคลากรของหน่วยงาน สนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินกิจกรรม และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดกิจกรรมที่สามารถนำมาพัฒนาความรู้ ให้ความสุขสนุกสนานแก่นักเรียนผู้สูงอายุ ในส่วนของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ปืม ได้สนับสนุนเป็นวิทยากรจิตอาสา มาให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร หรือกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุรับทราบรวมทั้งการไปรับส่งผู้สูงอายุไปยังโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่โรงเรียนผู้สูงอายุ

2.1.3 การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์ เป็นการได้รับผลประโยชน์ร่วมกันทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ต่อตนเองเป็นอย่างมาก ทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ และครอบครัว ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนในการได้รับประโยชน์ด้วยเช่นกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลแม่ปืม รพสต.แม่ปืม และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา ซึ่งดำเนินถึงประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นหลัก สำหรับคณะที่ปรึกษาจะได้รับผลประโยชน์ทางอ้อม ดังเช่น คำสัมภาษณ์ของที่ปรึกษา ที่ว่า

“สำหรับผมการที่ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย ไม่ต้องไปโรงพยาบาลเพื่อหาหมอ นั่นคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ทางอ้อม และการที่ทาง รพสต., เจ้าหน้าที่ ได้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นครูจิตอาสาให้โรงเรียนผู้สูงอายุ ทางรพสต. หรือเจ้าหน้าที่ก็ได้ผลงานด้วยนะ เป็นการส่งเสริมการทำงาน

ของกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, คณะที่ปรึกษา, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

2.1.4 การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล

ในด้านการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล มีการติดตามประเมินผลการทำงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ การติดตามประเมินผลของเจ้าหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะรายงานผลการดำเนินงานให้แก่ผู้บริหารทราบอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลจากนักเรียนผู้สูงอายุ โดยเป็นการสอบถามผลตามตัวชี้วัดของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ดังเช่น คำสัมภาษณ์ของที่ปรึกษา ที่ว่า

“กระผมมีการติดตาม การประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ โดยจะเป็นลักษณะให้คำแนะนำ คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กระผมเป็นคนเปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ถ้าเรื่องไหนที่เป็นสิ่งที่ดี ทำแล้วสามารถพัฒนาคน พัฒนางานองค์กรได้ กระผมเห็นด้วยและสนับสนุนให้ทำได้เลย อย่างเช่น เรื่องที่ส่งโรงเรียนผู้สูงอายุเข้าประกวดนวัตกรรมดีเด่น มีการประเมินการทำงาน ตัวชี้วัดเยอะ ทุกคนก็ร่วมมือร่วมใจกันทำให้ทุกตัวชี้วัดผ่านไปได้ด้วยดี” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, คณะที่ปรึกษา, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

“ช่วงที่มีการสอบถามผล การติดตามงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ ผมได้เข้าร่วมในการประเมินผลด้วย ข้อดีของการที่มีการติดตามงาน คือ ได้เห็นพัฒนาการของผู้สูงอายุทุกท่าน ทุกท่านสามารถทำแบบทดสอบ และปฏิบัติได้ตามตัวชี้วัด เงื่อนไข การผ่านในแต่ละระดับได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, คณะที่ปรึกษา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

2.2 การมีเครือข่ายสังคมที่เข้มแข็ง

โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม มีเครือข่ายสังคมที่เข้มแข็ง กล่าวคือ การมีผู้นำของเครือข่ายที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในพื้นที่ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย อาศัยเทคโนโลยีช่วยให้การติดต่อสื่อสารในกลุ่มง่ายขึ้น มีการจัดระบบสารสนเทศที่เป็นระบบโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยดูแล สามารถตรวจสอบข้อมูลผู้สูงอายุได้ง่าย มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอทั้ง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ จากหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง และมีการระบบการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการประสานงานจากหน่วยงานภายนอกที่ต้องการมาศึกษาดูงาน ให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนกัน ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปด้วย

จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึง ปัจจัยภายในและนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการประเมินผล และการมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ได้แก่ บุคคล หมายถึง ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หน่วยงาน หมายถึง เทศบาลตำบลแม่ปืม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลแม่ปืม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา วิทยาลัยเทคนิคพะเยา และองค์กร หมายถึง สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) สนับสนุนด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในด้านการวางแผนงาน งบประมาณ วิชาการ นันทนาการ การประสานงาน เป็นต้น และคณะที่ปรึกษา มีบทบาท ในการให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการดำเนินงาน และเป็นผู้สนับสนุน สร้างความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม และเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ดังนี้

1. ด้านบุคลากร การพัฒนาศักยภาพผู้นำ / ครูจิตอาสา ให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เพื่อช่วยสนับสนุนงานด้านการติดต่อสื่อสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อขยายผลให้ผู้สูงอายุสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

2. ด้านการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ด้านงบประมาณ บุคลากร ครูจิตอาสา ที่มีความหลากหลายมากขึ้น เมื่อมีการจัดกิจกรรมใหม่ๆ เสริมจากหน่วยงานภายนอก และมีการประเมินความพึงพอใจหลังจากจัดกิจกรรม พบว่าบางกิจกรรมผู้สูงอายุอยากให้มีการดำเนินกิจกรรมต่อเนื่อง แต่ไม่มีงบประมาณที่ช่วยสนับสนุน ทำให้กิจกรรมบางกิจกรรมไม่ต่อเนื่องและไม่ได้ดำเนินต่อไป

3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ให้มีความต่อเนื่อง สามารถต่อยอด สร้างอาชีพ สร้างรายได้และมีตลาดรองรับสามารถกระจายสินค้า และสร้างรายได้ให้ผู้สูงอายุได้

4. ด้านการรณรงค์/ประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น/สร้างแรงจูงใจ รวมไปถึงการจัดให้มีบริการรถรับ-ส่ง นักเรียนโรงเรียนผู้สูงอายุที่อยู่ห่างไกลสถานที่เรียน แต่อยากมาร่วมกิจกรรม ทำให้เกิดความต่อเนื่องในการเข้าเรียน

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในหัวข้อปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

1. แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ได้แบ่งประเด็นการวิเคราะห์ ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ 4) การควบคุม โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น 4 ประเด็น ดังนี้

1.1 การวางแผน ผลการศึกษาข้อมูลในด้านนี้ พบว่า โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นตอน มีการเตรียมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดแผน การดำเนินการตามแผน และการวัดและประเมินผล ในการวางแผนหลักสูตรการเรียนการสอน ที่ยึดเอาผู้เรียนเป็นที่ตั้ง ในเรื่องวัน สถานที่เรียน วิชาหรือสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ เมื่อมีผู้เสนอสิ่งที่สนใจ จะได้นำสิ่งที่ผู้เสนอมาประยุกต์ใช้ในเหมาะสมกับผู้สูงอายุ ตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ ตักดา บัดตุลี, ณัฐพงษ์ วรวงศ์ และวรฉัตร วรวิรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่า การจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลท่าม่วง มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการจัดทำหลักสูตรการศึกษา โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละวัน เทศบาลจะกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ของ

ผู้สูงอายุ ซึ่งแต่ละสัปดาห์จะกำหนดกิจกรรมแตกต่างกันออกไป ทั้งกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับทักษะการดำรงชีวิต ทักษะ อาชีพ รวมไปถึงการสร้างเสริมสุขภาพ ฟื้นฟู สุขภาพของผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.2 การจัดองค์การ ผลการศึกษาข้อมูลในด้านนี้ พบว่า การจัดองค์การของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบล แม่ปืม มีการกำหนดโครงสร้างบุคลากร และมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยพิจารณา จากความเหมาะสม ในเรื่อง สายงานความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และการติดต่อสื่อสาร และผู้ที่ทำหน้าที่ใน ตำแหน่งต่างๆ ภายในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม จะต้องได้รับการยอมรับจากทั้ง บุคคลภายในและภายนอก ซึ่ง สอดคล้องกับ สิริวัลลภ พิทยาคมชัช (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุตำบล ดอนแฝก จังหวัดนครปฐม ซึ่งพบว่า การจัดหน่วยงาน ชมรมผู้สูงอายุตำบลดอนแฝกมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน มีการจัดประชุมเพื่อการวางแผนงาน แบ่งส่วนงาน อย่างชัดเจน โดยมี หน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันดำเนินการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ

1.3 การนำ ผลการศึกษาข้อมูลในด้านนี้ พบว่า ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหาผู้สูงอายุ จึงนำเอานโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุมาปฏิบัติในพื้นที่ตนเอง อีกทั้งยังเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความเสียสละ ทุ่มเท กับการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใน การทำงานยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น เพื่อให้เป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ มณีทิพย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบล แม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งพบว่า ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ คิดเชิงบวก การสั่งการใช้หลักการขอความร่วมมือ ทุ่มเทเวลา นอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับ กระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญสุดา เชิดชูงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ ในสังกัดของ กรุงเทพมหานครและสถาบันการศึกษา โดยมีผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทุ่มเท มีเป้าหมาย ชัดเจนและการมีส่วนร่วมกันภายในองค์กรหรือชุมชน

1.4 การควบคุม ผลการศึกษาข้อมูลในด้านนี้ พบว่า การควบคุม เป็นการติดตามการประเมินผลการ ดำเนินงานในการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยมีการประชุมกันทุกเดือน เพื่อเป็นการรายงานผลการ ปฏิบัติงานให้ที่ประชุมทราบ หากพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน มีการร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค นั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ตักดา ปัตตูลี, ญัฐพงษ์ วรวงค์ และวรฉัตร วรวิรรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการโรงเรียน ผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้สูงอายุเทศบาลตำบลท่าม่วง มีการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการโรงเรียนผู้สูงอายุได้ ทราบความเคลื่อนไหวเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ยังมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุกสัปดาห์หลังจากมีการจัด กิจกรรม ซึ่งเป็นการรายงานทั้งแบบเป็นทางการ และการรายงานแบบไม่เป็นทางการ

2. ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

จากการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัด พะเยา พบว่า ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายใน คือการบริหารจัดการ แบบ POLC ปัจจัยภายนอก คือ การมีส่วนร่วม และการมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง รายละเอียด ดังนี้

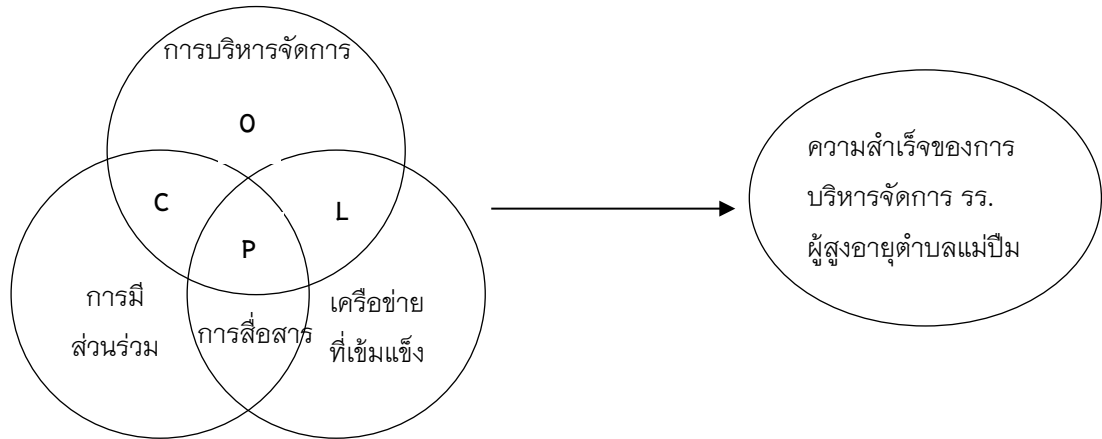
การมีส่วนร่วม ผลการศึกษาข้อมูลในด้านนี้ พบว่า คณะที่ปรึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ทุกขั้นตอน โดยมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการรับผลประโยชน์ และ

ด้านการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล ห่วงเกษม, ธนิช คุณเมธีกุล, ชีรศักดิ์ อินทรมาตย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดปัญหาความต้องการ ที่แท้จริง การดำเนินงาน และการเสนอแนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องการเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกดแก้ว ตาสาโรจน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ พบว่า การมีส่วนร่วม ในแต่ละด้านโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมเท่ากัน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจง ปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน 2) การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อบังคับและ หลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบล หมูม่น 3) การมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ปรับปรุง แก้ไข ปัญหา เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมใน การวางแผนกลยุทธ์ 5) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ จัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ติดตามและ ประเมินผลอยู่เสมอ หากพบปัญหาการดำเนินการก็จะนำไปปรับปรุง

การมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ผลการศึกษาข้อมูลในด้านนี้ พบว่า โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม มีเครือข่าย สังคมที่เข้มแข็ง กล่าวคือ การมีผู้นำของเครือข่ายที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนใน พื้นที่ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ทันสมัย อาศัยเทคโนโลยีช่วยทำให้การติดต่อสื่อสารในกลุ่มง่ายขึ้น มีการ จัดระบบสารสนเทศที่เป็นระบบโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยดูแล สามารถตรวจสอบข้อมูลผู้สูงอายุได้ ง่าย มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอทั้ง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ จากหน่วยงานภายในและภายนอกที่ เกี่ยวข้อง และมีกระบบการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤชา โฆษาศิวิไลซ์, เสาวภา สุขประเสริฐ, สุวารีศรี ศรีบุญณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการ พบว่า องค์ประกอบสำคัญในการ ขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการที่เหมาะสมแล้วซึ่ง รูปแบบการใช้พลังสังคมเชิงบูรณา การ ประกอบด้วย 1) ศักยภาพในการขับเคลื่อนเครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณา การต้องใช้พลังความร่วมมือที่มีอยู่ใน ระดับกลุ่ม ระดับเครือข่ายและระดับเครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการ 2) ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการ ขับเคลื่อนเครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการทั้ง 3 ระดับ 3) การประสานงาน เป็นหัวใจสำคัญของการผสมผสานการ ขับเคลื่อน เครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการ 4) ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนเป็นการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ใน ท้องถิ่น ชุมชน 5) การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม เครือข่าย เครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการ 6) การจัดการความรู้ เป็นการพัฒนาเครือข่ายให้ดำรงอยู่ต่อไป นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กลอยใจ พุฒนาถ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กลไกในการสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายศูนย์การศึกษานอกระบบ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการ บริหารจัดการ ด้านการเรียนรู้ และด้านการสื่อสาร ส่งผลทางบวกต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยปัจจัยด้านผู้นำส่งผลบวกต่อความ เข้มแข็งของภาคีเครือข่ายสูงสุด ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลบวกต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายต่ำสุด

โมเดลการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม

การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการบริการจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา สามารถสรุปเป็นโมเดลรูปแบบการบริหารจัดการ ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลรูปแบบการบริหารจัดการ

กล่าวคือ การที่โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีหลักสูตรพัฒนาดัชนีภาพของนักเรียนผู้สูงอายุ จนไปถึงการส่งเสริมอาชีพ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่านั้น จากการศึกษา สามารถสรุปความคิดเห็นได้ว่า ความสำเร็จนั้นมิได้เกิดจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น แต่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกันหลายภาคส่วน คือ มีการบริหารจัดการ (POLC) ภายในองค์กรที่ดี มีการประสานความร่วมมือ จากบุคคล หน่วยงาน องค์กรภายนอก และรวมถึงการมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง จึงนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม

ข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่ปืม ในฐานะเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่ดูแลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม ควรมีการวางแผนระยะยาว และเพิ่มโครงการเกี่ยวกับโรงเรียนผู้สูงอายุเข้าไปในแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่ปืม เพื่อให้ภาครัฐเพิ่มความสำคัญ และกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความยั่งยืนต่อไป

2. คณะกรรมการโรงเรียนผู้สูงอายุ ควรมีการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุตอนต้น (ช่วงอายุ 60 – 69 ปี) มีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ยังสามารถทำงานหาเลี้ยงชีพได้ มีภาระทางครอบครัว ผู้สูงอายุตอนต้นจึงมักจะไม่ว่างร่วมกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ ส่งผลให้กิจกรรมหรือหลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุไม่ได้รับการพัฒนาในด้านอื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารจัดการของโรงเรียนผู้สูงอายุทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท เพื่อที่จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียนผู้สูงอายุ สำหรับการพัฒนาโรงเรียนผู้สูงอายุตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม
2. ควรทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการการบริหารจัดการของโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อที่จะสามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาดำเนินการแก้ไข เพื่อให้โรงเรียนผู้สูงอายุสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน
3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ จึงควรมีการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อ สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์มากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุก ๆ ท่านที่ได้สละเวลาให้ข้อมูล ขอขอบคุณที่ ๆ นื่อง ๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ปี 2564 ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดมา สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจ แรงสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2559). **คู่มือโรงเรียนผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: กองส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ.
- กลอยใจ พุฒนาถ. (2563). กลไกในการสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในเขตภาคกลางของประเทศไทย. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. 12(2), 289–302.
- เกตแก้ว ตาสาโรจน์. (2560). **การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ :** **กรณีศึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลหม่อม**. การค้นคว้าอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, กาฬสินธุ์.
- ขวัญสุดา เชิดชูงาม. (2563). ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ ในสังกัดของกรุงเทพมหานคร และสถาบันการศึกษา. **วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข**. 14 (3), 357–373.
- คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2553). **แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545–2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.2552**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์.
- นฤชา โฆษาศิวิไลซ์, เสาวภา สุขประเสริฐ และสุวารี ศรีปฐณะ (2559). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. 11(38), 106–118.

- นารินทร์ เกื่อนคุ้ม. (2563). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท **นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มิ่งขวัญ คงเจริญ และกัมปนาท บริบูรณ์. (2562). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนารูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ **โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน**. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริวัลย์ พุกษาอุตมชัย. (2559). **ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุตำบลดอนแฝก จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุวิมล ห่วงเกษม, ธนิศ คุณเมธิกุล และธีรศักดิ์ อินทรมาตย์. (2565). การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต: กรณีศึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุ จังหวัดระยอง. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 41(3), 148-162.
- สำนักงานปลัดเทศบาล. (2560). **ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลแม่ปืม**. พะเยา : เทศบาลตำบลแม่ปืม
- เสาวลักษณ์ มณีทิพย์. (2560). **แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่กา อำเภอเมืองจังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศักดิ์ดา บัดตุลี, ณัฐพงษ์ วรวงศ์ และวรรณิธร วรวิวรรณ. (2564). การจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารสังคมศาสตร์นิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**. 5(1), 82-102.

ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขางาว อำเภอวัง จังหัดลำปาง Happiness in the Work of Employees of the Government Savings Bank, Ngao Branch, Ngao District, Lampang Province

วรริศรา อินแก้ว^{1*} และ วรรรณภา ทองแดง²

Warissara Inkaew^{1*} and Wannapa Tongdaeng²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขางาว อำเภอวัง จังหวัดลำปาง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลักทั้งหมด 10 คน ได้แก่ 1) ผู้จัดการธนาคารออมสินสาขางาว จำนวน 1 คน 2) ผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารออมสินสาขางาว จำนวน 2 คน 3) พนักงานธุรกิจสาขา จำนวน 2 คน 4) พนักงานบริการลูกค้า จำนวน 2 คน 5) ลูกจ้างปฏิบัติการ จำนวน 2 คน 6) ลูกจ้างขับรถยนต์ จำนวน 1 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แนวคิดด้านลักษณะงาน แนวคิดด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและแนวคิดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขางาว อำเภอวัง จังหวัดลำปางของพนักงานและลูกจ้าง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความต่างกันในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างไม่เพียงพอ และ แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขางาว อำเภอวัง จังหวัดลำปางพบว่าตำแหน่งงานพนักงาน ลูกจ้าง มีแนวทางการส่งเสริมความสุข คือความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก รวมไปถึงต้องมีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ตนเอง อ่านระเบียบ คำสั่ง ของธนาคารอยู่เสมอ พร้อมพัฒนาตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆรอบตัว รู้จักการวางแผนและตั้งเป้าหมายให้แก่ชีวิต รักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ดี คือการทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ จิตใจมีความสุข และบริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานได้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยความสุข, พนักงานธนาคาร

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

*Corresponding author : 64212937@up.ac.th

Abstract

This study intends to examine characteristics that affect workplace happiness as well as strategies for fostering it among employees at the Government Savings Bank's Ngao branch in the Ngao district of Lampang province. This research was qualitative in nature. He described the following 10 significant informants as a group 1) Government Savings Bank branch manager in Ngao 2) Ngao Branch Government Savings Bank Assistant Managers Branch business personnel: 3 4) Two people who work in customer service 5) Two operational staff members 6) Data was gathered by Driver Employee 1 participants using a semi-structured interviewing instrument. The study's conceptual framework includes the idea of a job. Concepts of workplace relationships and workplace environments.

According to the survey, job characteristics were the main factors influencing the happiness of employees at Government Savings Bank's Ngao branch in the Ngao district of Lampang province. Workplace relationships and happiness were correlated with one another. Regarding the working environment, there are discrepancies in the tools, supplies, and insufficient workspaces. likewise the Government Savings Bank, Ngao Branch, Ngao District, Lampang Province, guidelines for fostering pleasure at work. Having happy relationships at home has a significant impact on satisfaction at work. In order to improve their ability to do their jobs, they must also constantly read the bank's rules and instructions. eager to grow as a person Positivity is contagious. Planning and organization skills.

Keywords: Happiness at work, Factor of happiness, Bank employees

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงอันเนื่องมาจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไปมีการปรับตัวตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่างๆ จนทำให้ความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตได้ ดังนั้น ความสุขของคน จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น แม้ว่าจะประสบกับความยากลำบากหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ก็สามารถรับมือกับภาวะของความยุ่งยากที่ไม่คาดคิดมาก่อนได้ (เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์และคณะ, 2559)

ความสุขในการทำงานเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการดำเนินกิจการขององค์กรทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลต้องเกิดจากกระบวนการปฏิบัติงาน และบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้ ในสถานที่ทำงานต้องมีบรรยากาศที่ชวนให้น่าทำงาน เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีที่มาที่แตกต่างกัน ดังนั้นด้านอารมณ์ ความรู้สึก มุมมอง ก็ย่อมแตกต่างกันไป ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยผลักดันและจะมองข้ามไปไม่ได้คือ ความสุขในการทำงาน หากพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ก็จะมีพลังผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร (มนัสพันธ์ ชลธิสุวรรณ, 2557)

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ, 2558) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มปิติใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงาน สามารถสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานการณ์ภายในองค์กรปัจจุบัน เนื่องจากว่า บุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน จากภาวะแวดล้อมการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา เป็นตัวอย่างข้างต้นที่ทำให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน จนก่อให้เกิดการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

ธนาคารออมสิน มีสถานะรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง เป็นธนาคารเพื่อลูกค้ารายย่อย เน้นการให้สินเชื่อเพื่อพัฒนาชนบท พัฒนาผู้ประกอบการรายย่อย โดยมีรูปแบบของสินเชื่อและชนิดการฝากเงินรายย่อยมากมาย อีกทั้งยังสร้างเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มชุมชน โครงการธนาคารเพื่อประชาชน โดยให้สินเชื่อระยะสั้น แก่ผู้ประกอบการรายย่อย (ให้ประชาชนมาเป็นหนี้ในระบบ ที่สามารถตรวจสอบได้ และการเก็บดอกเบี้ยตามความเป็นจริง) เป็นช่องทางการรับและจ่ายเงินกู้ จากโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง อีกทั้งยังลงทุนในการพัฒนาประเทศ ของหน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ให้บริการรูปแบบเงินฝากที่หลากหลาย เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย (ธนาคารออมสิน, 2563 : ออนไลน์) นอกจากนี้แล้วธนาคารยังได้สนองตอบนโยบายรัฐบาลตามโครงการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น โครงการลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โครงการธนาคารประชาชนเพื่อแก้ไขหนี้ในระบบ โครงการสวัสดิการผู้ภัยโควิด โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เป็นต้น โดยการประเมินผลงานของพนักงานนั้นจะอาศัยตัวชี้วัด เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม มีการกำหนดชี้วัดผลการทำงาน ในรูปแบบ Key Performance Indicator : KPI เพื่อวัดผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ จะเห็นได้ว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่วางไว้ จากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นนั้น ทำให้พนักงานอาจจะเกิดความเบื่อหน่าย เกิดความเครียดในการทำงานได้

ในการดำเนินการธุรกิจของธนาคารออมสินในฐานะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดภายใต้หน่วยงานภาครัฐที่ เป็นส่วนหนึ่งในการนำนโยบายจากภาครัฐมาปฏิบัติหรือส่งต่อไปกับประชาชน การที่พนักงานในธนาคารออมสินจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความรักในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ ไม่เครียดกับการทำงานและมีความรักในการทำงานแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน โดยเลือกพื้นที่ศึกษาที่ธนาคารออมสินสาขางาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความเต็มใจและทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ เพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ องค์กรประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการกำหนดกรอบแนวคิด โดยมีแนวคิดด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งประเภทตามตำแหน่งงาน และอายุงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ประชากรทั้งหมดในที่ทำงาน ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินสาขาาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งหมด 10 คน สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้เป็นอย่างดีเนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานในธนาคารออมสินสาขาางและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2 ปี

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ประกอบด้วย 1)ผู้จัดการธนาคารออมสินสาขาาง จำนวน 1 คน 2)ผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารออมสินสาขาาง จำนวน 2 คน 3)พนักงานธุรกิจสาขา จำนวน 2 คน 4)พนักงานบริการลูกค้า จำนวน 2 คน 5)ลูกจ้างปฏิบัติการ จำนวน 2 คน 6)ลูกจ้างขับรถยนต์ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดไว้ โดยการกำหนดประเด็นคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่นๆหรือปัญหาอุปสรรคด้านอื่นๆ (ถ้ามี)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้จัดการธนาคารออมสินสาขาลองจั่น และผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารออมสินสาขาศูนย์เฟสดีวัล อีสต์วิลล์

หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขยื่นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ในลำดับต่อมา ดำเนินการขอรับรองมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากหน่วยพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา หลังจากดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือและขอรับรองมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เสร็จแล้ว ในขั้นตอนสุดท้ายจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ

โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ สื่อสิ่งพิมพ์รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และอ้างอิงในการทำวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยการใช้ประเด็นคำถามตามที่กำหนดไว้ ผู้สัมภาษณ์จะเริ่มจากการแนะนำตนเอง แนะนำวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และหลีกเลี่ยงคำถามที่ไม่เหมาะสมหรือคำถามที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนาจากคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด

2.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวม และบันทึกเป็นข้อความ

2. นำข้อความที่จัดบันทึกมาสรุปจำแนกเป็นประเด็นหลัก และเรียบเรียงจัดให้เป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น

3. ตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอผลการวิจัย

4. นำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขางาว อำเภอางว จังหวัดลำปาง โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาความ

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาอาวุ อําเภองาว จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 1 สรุปผลการศึกษาด้านลักษณะงานโดยแบ่งตามตำแหน่งงานและอายุงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลการศึกษาด้านลักษณะงาน
ตำแหน่งงานพนักงาน	<ul style="list-style-type: none">- องค์กรได้มีการจัดอบรม ประชุมอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการประชุมออนไลน์ เพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่าง ๆ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน- งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคง เนื่องจากธนาคารออมสินถือกำเนิดตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6 มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง
ตำแหน่งงานลูกจ้าง	<ul style="list-style-type: none">- องค์กรได้จัดให้มีการประชุม อบรม สม่ําเสมอในรูปแบบออนไลน์ เพื่อลดข้อจำกัดด้านสถานที่ การเดินทางและระยะเวลาได้เป็นอย่างดี- งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคงในระดับหนึ่ง ถ้าได้บรรจุเป็นพนักงานจะมั่นคงมากยิ่งขึ้น
พนักงานอายุงานมากกว่า 20 ปี	<ul style="list-style-type: none">- งานที่ทำในปัจจุบันได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ คู่คํากับประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานในองค์กร- งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายเพื่อให้องค์กรพัฒนาและเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
พนักงานและลูกจ้างอายุงานต่ำกว่า 20 ปี	<ul style="list-style-type: none">- งานที่ทำได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการทำงานกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ- งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน และมีใจรักในงานบริการลูกค้า

ตารางที่ 2 สรุปผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยแบ่งตามตำแหน่งงานและอายุงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ตำแหน่งงานพนักงาน	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน เนื่องจากทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีการทำงานแบบเป็นขั้นตอน ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ- ในองค์กรการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระดับมาก เนื่องจากมีวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัวที่อบอุ่น คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ตำแหน่งงานลูกจ้าง	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน เนื่องจากทำงานได้ค่อนข้างหลากหลาย- ในองค์กรการทำงานได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นมิตรในระดับมาก สามารถพูดคุยได้อย่างเปิดกว้างและมีความเป็นกันเอง
พนักงานอายุงานมากกว่า 20 ปี	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน ร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายผลการดำเนินงานขององค์กร- เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทุกครั้งเมื่อมีการประชุม โดยไม่มีการปิดกั้นการเสนอความคิดเห็นใด ๆ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
พนักงานและลูกจ้างอายุงานต่ำกว่า 20 ปี	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่มีการแบ่งแยกตำแหน่งและไม่เลือกปฏิบัติ- เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทุกครั้งเมื่อมีการประชุม สามารถสื่อสารได้อย่างตรงไปตรงมา

“...ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก ต้องมีการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมไปถึงต้องมีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ตนเอง อ่านระเบียบ คำสั่ง ของธนาคารอยู่เสมอ มีการวางแผนและตั้งเป้าหมายให้แก่ชีวิต รักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ย่อมส่งผลให้คนสำเร็จตามไปด้วย...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2566)

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุข คือ ต้องรู้จักค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ รู้จักเปิดใจพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดูแลสุขภาพร่างกายและกินอาหารที่มีประโยชน์ นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ เมื่อสุขภาพดีจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2566)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุข คือ พร้อมพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เนื่องจากการทำงานธนาคาร เป็นงานที่ให้บริการลูกค้า เริ่มตั้งแต่การรักษางานบริการ การมีไมตรีต่อผู้รับบริการ เอาใจเขามาใส่ใจ เมื่อมาอยู่ที่ทำงาน ควรทิ้งปัญหาและเรื่องส่วนตัวไว้ภายนอก แล้วมุ่งทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด เพราะจะทำให้ผู้รับบริการรู้สึกอบอุ่น และประทับใจ...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566)

2.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุข คือ มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จให้แก่ตนเอง หมั่นฝึกฝนทักษะให้มีความรู้ในด้านผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ รวมไปถึงให้รางวัลตัวเองในการเติมความสุขในชีวิต แบ่งเวลาว่างหลังจากการทำงานไปกับการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566)

2.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุข คือ พัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ค้นคว้าหาความรู้วิธีปฏิบัติงานอยู่เสมอ เนื่องจากการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งตลอดเวลา รวมถึงต้องมีการบริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อนและครอบครัว...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2566)

2.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุข คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ก่อให้เกิดความสบายใจและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ รวมถึงการตั้งเป้าหมายการวางแผนออมเงินล่วงหน้าในระยะยาวไว้ใช้จ่ายในชีวิตหลังเกษียณ...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2566)

2.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุข คือ หมั่นค้นคว้าหาความรู้ ผักผ่อนการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เมื่อเกิดข้อผิดพลาดต้องยอมรับและเรียนรู้ที่จะปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566)

2.8 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 8 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุข คือ การวางแผนในการพัฒนาตนเอง เช่น สอบใบอนุญาตผู้แนะนำการลงทุน สอบใบอนุญาตการขายประกันต่าง ๆ เพื่อนำมาเสนอขายผลิตภัณฑ์ให้ลูกค้า เปิดใจรับฟังคำแนะนำ คำติชมจากหัวหน้า และตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานให้ประสบความสำเร็จ...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566)

2.9 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 9 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุขคือ มีความเป็นมืออาชีพและใส่ใจในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566)

2.10 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 10 ได้ให้ความเห็นในด้านแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในมุมมอง ดังนี้

“...แนวทางในการส่งเสริมความสุข คือ ต้องให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยการรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้อารมณ์ดีและสามารถช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานได้...”(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566)

ดังนั้นจากตัวอย่างบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ การตั้งเป้าหมายและวางแผนในชีวิต รวมไปถึงต้องมีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ตนเองอ่านระเบียบ คำสั่ง ของธนาคารอยู่เสมอ พร้อมพัฒนาตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว รักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ดี บริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานได้

อภิปรายผลการศึกษา

จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาจางว อำเภองาว จังหวัดลำปาง แยกเป็นประเด็น ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาด้านลักษณะงานพบว่า ธนาคารออมสินสาขาจางว อำเภองาว จังหวัดลำปาง ได้สนับสนุนให้มีการจัดการประชุม อบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงาน และลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคง เนื่องจากธนาคารออมสินถือกำเนิดตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6 มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง เปิดให้บริการมาอย่างยาวนาน และมีสาขาทั่วประเทศ โดยมีฐานเงินฝากและสินทรัพย์ที่มีขนาดใหญ่ของสถาบันการเงินของรัฐ

งานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการทำงานกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมสิริ โตกะคุณะ(2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คือความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกิดจากพนักงานได้รับการดูแลจากบริษัทผ่านทางนโยบายด้านการบริหารและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทมอบให้พนักงาน ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในด้านการเจรจาต่อรองกับลูกค้า ทักษะด้านการตลาด มีใจรักในงานบริการลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะความสุขด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์สูงสุด กล่าวคือ การทำงานอีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นสิ่งสำคัญคือการที่ได้ทำงานที่บุคคลนั้นเกิดรู้สึกมีความสุขสบายใจในการทำงาน มีความรักและภูมิใจในงานที่ตนเองได้ทำ ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ปัจจัยความสุขด้านลักษณะงานได้ว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถของตนเพื่อที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานพบว่า เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน เนื่องจากมีการทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน สามารถทำงานตามแผนที่วางไว้ได้ ทำให้การติดต่อประสานงานง่าย และสะดวกขึ้น ในองค์การการทำงานได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นมิตรในระดับมาก มีวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัวที่อบอุ่น ห่วงใยซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยได้อย่างเปิดกว้างและมีความเป็นกันเอง ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี คอยส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จินดาวรรณ รามทอง (2558) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการจัดสรรงานและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะนำมาสู่การเกิดความสัมพันธ์อันดีที่จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้นหากการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน ก็จะส่งผลต่อการไม่มีความสุขในการทำงานและการผลิตผลงานที่ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายผลการดำเนินงานขององค์กร และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และเท่าเทียม โดยไม่มีการปิดกั้นการเสนอความคิดเห็นใดๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จตุพร ไชยราช (2561) ที่กล่าวว่า สมพันธภาพในที่ทำงาน คือการรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลรอบข้าง ที่มีลักษณะความเป็นกันเอง มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตร ผูกพัน ไม่มีความขัดแย้งกัน มีแต่ความจริงใจต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ปัจจัยความสุขด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานได้ว่า พนักงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน รู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลด้วย

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้งานอยู่เสมอ เช่น เครื่อง Sumo ที่ใช้ในการทำธุรกรรมในการเปิดบัญชี ลดการใช้กระดาษ ประหยัดการใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีในการประชุมออนไลน์ผ่านระบบโปรแกรม Zoom โปรแกรม Microsoft Teams บริการ Office 365 ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถใช้งานได้ผ่านหลากหลายอุปกรณ์ ที่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ จึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันที่ง่ายต่อการบริหารจัดการ เป็นต้น และสถานที่ทำงานมีสุขอนามัย ปลอดภัยต่อสุขภาพ เนื่องจากมีการตรวจสอบจากสำนักงานใหญ่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการทำกิจกรรม 5 ส. ที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานให้เกิดบรรยากาศที่นำทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูกสุขลักษณะ พื้นที่การทำงานโปร่งโล่ง อากาศถ่ายเทได้สะดวก ซึ่งสอดคล้องกับ อภิสรา เปาอินทร์ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีมาตรฐาน มั่นคงแข็งแรง และอาคารมีความพร้อมต่อการใช้งาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่พบว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง ที่เอื้อต่อการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศในที่ทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรที่ดี บรรยากาศการทำงานอบอุ่น ทำงานร่วมกันเป็นทีมคอยให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งวิเคราะห์ปัจจัยความสุขด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ว่า พนักงานรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานสะอาด สบาย มีความปลอดภัยเอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาขาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก ต้องมีการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมไปถึงต้องมีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ตนเอง อ่านระเบียบ คำสั่ง ของธนาคารอยู่เสมอ พร้อมพัฒนาตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว รู้จักการวางแผนและตั้งเป้าหมายให้แก่ชีวิต รักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ดี บริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานได้ จึงเป็นแนวทางในการทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนัสนันท์ ชลิสสุวรรณ (2557) ที่พบว่า ในด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆทำให้มีความสุขในการทำงาน มีความเชื่อว่าคนจะประสบความสำเร็จได้ต้องพัฒนาตนเอง เมื่อไม่เข้าใจงานหรือไม่รู้วิธีการทำงาน ถ้าที่จะถามผู้อื่น ศึกษาวิธีต่างๆในการพัฒนาการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จในการทำงาน จะนำไปปรับใช้กับตัวเองให้เป็นประโยชน์ในการทำงานและต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ จะทำให้มีความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุณิสา สุขสงเคราะห์ (2562) ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงาน ว่าความรู้สึกที่เกิดจากความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความรักในงาน ได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับความสำเร็จในงาน รวมทั้งได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการสรุปผลการอภิปราย ได้ว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาางว อำเภองาว จังหวัดลำปาง

1. ตำแหน่งงานพนักงาน พบว่าปัจจัยความสุขในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมองได้ว่า ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นทำให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ตำแหน่งงานลูกจ้าง พบว่าปัจจัยความสุขในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน แต่ในด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน เนื่องจาก ลักษณะงานมีความมั่นคงในระดับน้อยกว่าในพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งอาจมองได้ว่า ถ้าลูกจ้างได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน จะทำให้มีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. พนักงานอายุงานมากกว่า 20 ปี พบว่าปัจจัยความสุขในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมองได้ว่า เนื่องจากอยู่ในองค์กรมานาน ทำให้เกิดความรักและภูมิใจในความสำเร็จขององค์กร

4. พนักงานและลูกจ้างอายุงานต่ำกว่า 20 ปี พบว่าปัจจัยความสุขในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมองได้ว่า เนื่องจากในสถานที่ทำงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้างานคอยให้คำปรึกษาจึงก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาางว อำเภองาว จังหวัดลำปาง พบว่าตำแหน่งงานพนักงาน ลูกจ้าง มีแนวทางการส่งเสริมความสุขประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก ต้องมีการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมไปถึงต้องมีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ตนเอง เพื่อเพิ่มโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานได้

เมื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาางว อำเภองาว จังหวัดลำปางในประเด็นด้านต่าง ๆ รวมถึงแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานแล้ว สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นส่วนหนึ่งในกำลังสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ และเพื่อใช้ในการวางแผนเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในแต่ละสาขา ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาางว อำเภองาว จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความสุข ให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเติบโต เช่น แนะนำแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข
3. ในองค์กรควรสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมพร้อมทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรควรกำหนดแนวทางการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชัดเจนและเหมาะสม จัดกิจกรรมโครงการพัฒนาทักษะขีดความสามารถของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความคล่องตัว มีความสุขในการทำงานและสามารถสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินแต่ละสาขาในจังหวัดลำปาง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงานจนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวและเพื่อนพี่น้องรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รหัส 64 ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

จตุพร ไชยราช. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา**.

พะเยา. สารนิพนธ์, หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

จินดาวรรณ รามทอง. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน.วิทยานิพนธ์,

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรสันต์ วงษ์วรรณ. (2560). **ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของ**

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์, หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและ

กิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). **สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มี**

อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. สารนิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ฉัญบุรี.

ธนาคารออมสิน. (2563). เข้าถึงได้จาก <https://www.gsb.or.th>

บ้งอร บรรเทา. (2559). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัด**

มหาสารคาม.วารสารการเมืองการปกครอง.

- พิมพ์สิริ โตคะคุณะ. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิรงรอง โชติชนสกุล. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์, หลักสูตรวารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร**. สารนิพนธ์, หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรทั่วประเทศ กองควบคุมการก่อสร้างกรมโยธาธิการและผังเมือง**. สารนิพนธ์, หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานีบริการ บริษัท ซีเอสโก้ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์, หลักสูตรพัฒนาแรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนิกรณ์ ปานวงษ์. (2561). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รายงานผลการดำเนินงานของสาขา ไตรมาสที่ 3 ประจำปี 2565.
- สุนิสา สุขสงเคราะห์. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. สารนิพนธ์, หลักสูตรสังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสรพา เปาอินทร์. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์, หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาริญา เสงหวีทรัพย์สิริ. (2558). **ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพทำองค์กรประกอบและมีความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ:กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกสฤษดิ์ ลักขิตานนท์และคณะ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์**. ทูลสนับสนุนการวิจัยคณะรัฐศาสตร์สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา Efficiency of Indigenous Tobacco Tax Collection of the Phayao Area Excise Office

ภาณุพงศ์ ปัญญา^{1*} และ รัชนีศรี เกียรติบุตร²

Panupong Panya^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักภาษีสรรพสามิตที่ดีในการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา และ 2) ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มประกอบด้วยกลุ่มที่ 1 คือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาจำนวน 10 คน และกลุ่มที่ 2 จากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบพื้นที่เมืองในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาจำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีความเกี่ยวข้องและสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี เครื่องมือที่ใช้คือการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 1-5 ปี ขณะที่กลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 51-60 ปี มีระยะเวลาเปิดกิจการมากที่สุด 3-6 ปี ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) ในด้าน หลักภาษีสรรพสามิตที่ดีในการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องหลักภาษีสรรพสามิตที่ดี 8 ด้าน ได้แก่ ความเป็นธรรม ความมีประสิทธิภาพ ความเอื้ออำนวยในการจัดเก็บภาษี ส่งผลกระทบต่อเชิงพฤติกรรม ความยืดหยุ่น ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ความโปร่งใส และความสมัครใจ ในผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมือง ได้แก่ (1) ประชาสัมพันธ์ สร้างทัศนคติที่ดี และแนะนำให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบเรื่องการเสียภาษีประเภทต่างๆ และการใช้สิทธิ์เสียภาษีที่เป็นปัจจุบัน (2) ตรวจสอบการชำระภาษีของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบตามแผนที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ (3) ป้องกันและปราบปรามผู้ลักลอบจำหน่ายยาสูบหนีภาษี (4) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารและรับฟังความคิดเห็น/ข้อร้องเรียนจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบมากขึ้น (5) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และ (6) ให้บริการจัดเก็บภาษีแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ยาสูบพื้นที่เมือง, การจัดเก็บภาษีสรรพสามิต

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 : 64212915@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the principles of good excise tax in the collection of indigenous tobacco of the Phayao Area Excise Office and 2) to investigate the guidelines for increasing the efficiency of tax collection of indigenous varieties of tobacco of Phayao Area Excise Office. This is qualitative research. The key informants were 20 people s, divided into two groups consisting of Group 1 which was 10 officers involved in the collection of indigenous tobacco tax of the Phayao Area Excise Office and Group 2 consisting of 10 indigenous tobacco industry enterprises in responsibility of the Phayao Area Excise Office. They were chosen based on their knowledge, understanding, relevance and were able to supply information on the issues to be studied as well. The tool used was semi-structured interviews and content analysis.

Findings showed that most key informants in group 1 aged between 41–50 years had the most work experience of 1–5 years while Group 2, mostly aged between 51–60 years, had a maximum opening period of 3–6 years for their business. Findings according to objective 1) in the good excise tax principles in the collection of indigenous tobacco of the Phayao Area Excise Office, key informants agreed on 8 aspects of good excise tax principles: fairness, efficiency, courtesy of tax storage affecting behavioral impact, resilience, conformity with government policy, transparency, and willingness.

Regarding findings according to objective 2), guidelines for increasing the efficiency of taxation of indigenous tobacco varieties included: (1) public relations to create a positive attitude and advise tobacco industry enterprises on various types of taxation and the exercise of their right to pay current taxes; (2) regularly monitoring planned tax payments of tobacco industry enterprises; (3) preventing and suppressing of tax evading tobacco smugglers, (4) disclosing information and listening to opinions/complaints from tobacco industry enterprises; and (6) providing tax collection services to all groups of tobacco industry enterprises equally.

Keywords: Efficiency, Indigenous Tobacco, Excise Tax Collection

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 ว่าด้วย “หน้าที่ของปวงชนชาวไทย” มาตรา 50 (9) ได้กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่เสียภาษีอากรตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งภาษีก็คือสิ่งที่รัฐบาลบังคับเก็บจากประชาชนเพื่อนำมาใช้บริหารและพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข การคมนาคม การป้องกันและรักษาความสงบภายในประเทศ ฯลฯ เงินภาษีที่เรียกเก็บจากประชาชนนั้นมีมาตั้งแต่ก่อนสมัยสุโขทัยจากหลักฐานศิลาจารึกของพ่อขุนรามคำแหง เรียกว่า "จกอบ จำกอบ หรือจังกอบ" ซึ่งกระบวนการจัดเก็บภาษีได้มีการวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องตามบริบทของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันระบบภาษีแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ภาษีทางตรง (Direct tax) หมายถึง ภาษีที่ผู้เสียภาษีจะต้องรับภาระ ภาษีไว้เอง ไม่สามารถผลักไปให้ผู้อื่นจ่ายแทนได้เช่น ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีที่ดิน ภาษีมรดก เป็นต้น ทั้งนี้ในความเป็นจริงสามารถผลักภาระภาษีไปให้แก่ผู้อื่นจ่ายแทนได้บ้างมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละชนิดของภาษีเช่น ภาษีที่ดิน ในกรณีที่เจ้าของที่ดินให้ผู้อื่นเช่าที่ดินนั้นสามารถผลักภาระภาษีโดยการบวกภาระภาษีที่ดินต้องจ่ายในค่าเช่าที่ดิน เป็นต้น ส่วนภาษีทางอ้อม (Indirect tax) หมายถึง ภาษีที่ผู้เสียภาษีสามารถผลักภาระภาษีไปให้ผู้อื่นจ่ายแทน

ได้ เช่น ภาษีการค้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต เป็นต้น (ณัฐพงศ์ บุญเหลือ, 2562) ซึ่งเป็นการผลักภาระภาษีไปให้ผู้ซื้อโดยบวกภาษีไปในราคาขาย นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งภาษีตามหน่วยงานที่จัดเก็บ เช่น ภาษีที่จัดเก็บโดยหน่วยราชการส่วนกลางและหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

ภาษีสรรพสามิต (Excise tax) เป็นภาษีทางอ้อม ฐานภาษีสรรพสามิต ได้แก่ การบริโภคสินค้าหรือบริการบางชนิดที่มีลักษณะฟุ่มเฟือยไม่จำเป็นต่อการดำรงชีพตามปกติขัดต่อศีลธรรมอันดี ทำลายสิ่งแวดล้อม เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และบริการเพื่อความบันเทิงบางประเภท ตลอดจนสินค้าที่ได้รับสิทธิพิเศษจากรัฐ ตัวอย่าง ภาษีที่เก็บจากสินค้าที่ฟุ่มเฟือยไม่จำเป็นต่อการดำรงชีพ เช่น เครื่องแก้วคริสตัล ภาษีที่เก็บจากสินค้าหรือบริการที่ขัดต่อศีลธรรมดีงาม (Sin tax) เช่น ไฟการพนัน ภาษีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม (Environment tax) เช่น สารที่ทำลายชั้นบรรยากาศ ภาษีที่เกี่ยวข้องกับความบันเทิง (Entertainment tax) รถยนต์ในดีคัลบ์ สถานอาบ อบตัวและนวด ภาษีที่เก็บจากสินค้าที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐเช่น รถยนต์เป็นต้น (โชคชัย เดชรอด, 2562) การจัดเก็บภาษียาสูบเป็นการจัดเก็บภาษีประเภทหนึ่งที่อยู่ในหมวดหมู่ของภาษีสรรพสามิต โดยในประเทศไทยเริ่มจัดเก็บภาษียาสูบครั้งแรกในสมัยรัชกาลที่ 3 มีลักษณะการจัดเก็บเป็นภาษีศุลกากรจากยาสูบที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ (ประกิต วาทีสาธกกิจ และกรองจิต วาทีสาธกกิจ, 2547) ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 รัฐบาลไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติยาสูบฉบับแรก กฎหมายดังกล่าวควบคุมการเพาะปลูกต้นยาสูบทั่วประเทศ (ยกเว้นยาสูบพันธุ์พื้นเมือง) และ พ.ศ. 2486 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติยาสูบ พ.ศ. 2486 ประกาศให้อุตสาหกรรมยาสูบเป็นกิจการผูกขาดโดยรัฐ นับแต่บัดนั้นเป็นต้นมา การผลิตและการนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบทุกชนิดรวมถึงบุหรี่ซิการ์เรต ต้องอยู่ภายใต้การดำเนินงานของโรงงานยาสูบแต่เพียงผู้เดียว ยกเว้นยาสูบพันธุ์พื้นเมืองที่เอกชนยังคงได้รับอนุญาตให้ทำการผลิตอยู่ ซึ่งภายหลังมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายยาสูบอีกหลายฉบับจนถึงฉบับสุดท้ายในปี พ.ศ. 2560

ปัจจุบันกรมสรรพสามิตได้ปฏิรูปกฎหมายภาษีสรรพสามิต โดยรวบรวมกฎหมายเกี่ยวกับภาษีสรรพสามิต 7 ฉบับ เข้าด้วยกัน และจัดทำเป็นพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 โดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2560 และมีผลใช้บังคับในวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2560 ซึ่งนับเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบกฎหมายภาษีสรรพสามิตและแนวทางการจัดเก็บภาษีแบบใหม่ ส่งผลให้กฎหมายภาษีสรรพสามิตมีความทันสมัย เป็นสากล และโปร่งใส สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริการจัดเก็บภาษีได้ทั้งระบบและทำให้การจัดเก็บภาษีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความเป็นธรรม ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ โดยมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ การยกเลิกการยกเว้นการจัดเก็บภาษียาเส้นพื้นเมือง ถือเป็น การปรับโครงสร้างและอัตราภาษียาสูบใหม่ทั้งระบบ โดยยาสูบชนิดบุหรี่ซิการ์เรตเปลี่ยนมาใช้ระบบภาษีผสม มีการจัดเก็บภาษีบุหรี่ตามปริมาณ 1.20 บาทต่อมวน หรือ ซองละ 24 บาท รวมกับการจัดเก็บภาษีบุหรี่ตามมูลค่าราคาขายปลีก ที่หากขายซองละ 60 บาทหรือต่ำกว่า เก็บร้อยละ 20 หากราคาขายเกินซองละ 60 บาท เก็บร้อยละ 40 ส่วนภาษียาเส้นมีการเก็บภาษีในอัตรากิโกรัมละ 5 บาท โดยไม่ยกเว้นยาเส้นพันธุ์พื้นเมืองซึ่งจัดอยู่ในประเภทที่ 6 (ข) ยาเส้นอื่น (กรมสรรพสามิต, 2560)

สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 ในการบริหารจัดการเก็บภาษีสรรพสามิตยาสูบที่ปลูกในพื้นที่จังหวัดพะเยา ปัจจุบันมีลูกค้ายาสูบใหม่ที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้ พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 ที่ต้องจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมือง แยกเป็นผู้ผลิตยาสูบชนิดยาเส้น จดทะเบียนจำนวน 42 ราย (จากเดิมมีเพียงรายเดียว) และมีผู้เพาะปลูกต้นยาสูบพันธุ์พื้นเมืองเข้ามาจดทะเบียนอีกเป็นจำนวน 650 ราย กระนั้นในปีงบประมาณ 2565 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาก็สามารถจัดเก็บภาษีได้ถึง 1,952,810 บาท นับว่าเกินเป้าหมายจากที่ตั้งไว้ 1,561,500 บาท ไปเป็นจำนวน 391,310 บาท

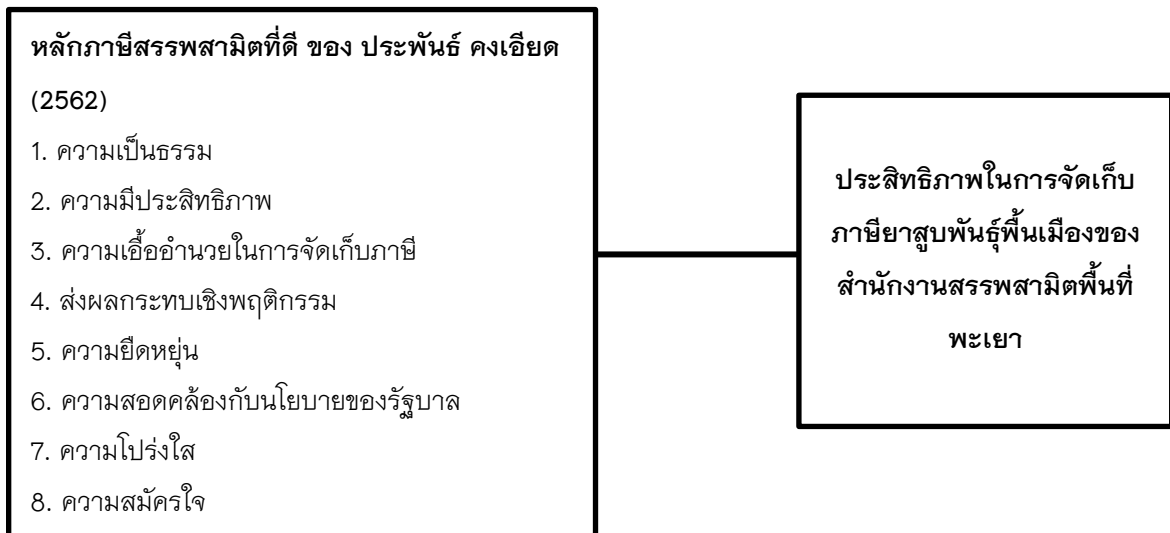
คิดเป็นร้อยละ 25.06 (สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา, 2565) จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาหลักภาษีสรรพสามิตที่ดีของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ตลอดจนจนศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เพื่อเสนอต่อผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาหลักภาษีสรรพสามิตที่ดีในการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

กรอบแนวคิด

การศึกษาแนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดเก็บภาษีสรรพสามิตให้เกิดประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุดจาก “หลักการภาษีสรรพสามิตที่ดี” ของ **ประพันธ์ คงเอียด (2562)** นำมาประยุกต์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความเป็นธรรม ความมีประสิทธิภาพ ความเอื้ออำนวยในการจัดเก็บภาษี ส่งผลกระทบเชิงพฤติกรรม ความยืดหยุ่น ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ความโปร่งใส และความสมัครงใจ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการในระหว่างเดือนมิถุนายน 2565 ถึงปัจจุบัน โดยมีวิธีวิทยาการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาจากบุคลากรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาและผู้ประกอบอุตสาหกรรมยาสูบพันธุ์พื้นเมืองที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ผู้ความรู้ ความเข้าใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา 10 คน (จากจำนวน 50 คน) 2) ผู้ประกอบอุตสาหกรรมที่มีหน้าที่เสียภาษีสินค้ายาสูบพันธุ์พื้นเมืองในพื้นที่ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา จำนวน 10 คน (จากจำนวนผู้ประกอบอุตสาหกรรมทั้งหมด 46 คน) ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้มีขีดความสามารถระดับ 1 – 10 ในปีงบประมาณ 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์มีประเด็นคำถามเป็นลักษณะปลายเปิด และทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักภาษีสรรพสามิตที่ดี และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา โดยแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ 2) แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับหลักการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาในปัจจุบัน 3) แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมือง 4) ความคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี) โดยใช้ข้อคำถามชุดเดียวกันในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่ม

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) = 0.89 แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำโครงการวิจัยที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมแบบสัมภาษณ์เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูล

4 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ได้แก่ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา และผู้ประกอบอุตสาหกรรมยาสูบพันธุ์พื้นเมืองที่อยู่ในพื้นที่ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา รวมจำนวน 20 คน 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 2 กลุ่ม รวมจำนวน 20 คน โดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง รวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6 การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกขั้นตอนเป็นดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวม และบันทึกเป็นข้อความ

2) นำข้อความที่จัดบันทึกมาสรุปจำแนกเป็นประเด็นหลัก และเรียบเรียงจัดให้เป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น

3) ตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอผลการวิจัย

4) ตรวจสอบสามเส้าโดยการทบทวนข้อมูล (Review triangulation)

5) นำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาความ

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ร่วมกับผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และได้มีการทบทวนเปรียบเทียบข้อมูลโดยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Review triangulation) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่มและบุคคลทั่วไป เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน กลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 1-5 ปี หน้าที่ความรับผิดชอบด้านจัดเก็บภาษีมากที่สุด กลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 51-60 ปี มีระยะเวลาเปิดกิจการมากที่สุด 3-6 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อปีมากที่สุด 200,001-400,000 บาท

2. หลักภาษีสรรพสามิตที่ดีในการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันตามหลักภาษีสรรพสามิตที่ดีทุกด้าน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

หลักภาษีสรรพสามิตที่ดี	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2
1. ความเป็นธรรม	การจัดเก็บภาษีความยุติธรรม ความเสมอภาคกับผู้เสียภาษีทุกกลุ่ม อัตราภาษีที่จัดเก็บอยู่ในระดับที่เหมาะสม และแบ่งการจัดเก็บตามผู้ประกอบการแต่ละประเภท จัดเก็บภาษีตามปริมาณการผลิต เป็น 2 อัตรา การผลิตไม่เกิน 12,000 กิโลกรัมต่อปี เสียภาษี 0.025 บาทต่อกรัม หากผลิตเกิน 12,000 กิโลกรัมต่อปี จะเสียภาษีอีกอัตราหนึ่ง ได้ให้สิทธิเสียภาษีในอัตราศูนย์แก่ผู้เพาะปลูกยาสูบที่ขายเป็นวัตถุดิบ หลีกเลี่ยงการชำระภาษีซ้ำซ้อน	การจัดเก็บภาษีมีความยุติธรรม และเสมอภาคกับผู้เสียภาษีทุกกลุ่ม
2. ความเป็นประสิทธิภาพ	อัตราภาษีที่จัดเก็บสามารถทำให้บรรลुวัตถุประสงค์ของการจัดเก็บได้ เพราะการจัดเก็บภาษีปัจจุบันมีความเป็นธรรมเสมอภาคกับผู้เสียภาษีมากขึ้น อัตราภาษียาสูบพื้นที่เมืองจัดเก็บอยู่ในอัตราที่ไม่สูงมากนัก	อัตราภาษีที่จัดเก็บเป็นอัตราที่มาตรฐาน สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดเก็บได้

หลักภาษีสรรพสามิตที่ดี	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2
3. ความเชื่ออำนาจในการจัดเก็บภาษี	การจัดเก็บภาษีมีความสะดวกมากขึ้น เพราะมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ มีหลายช่องทางในการยื่นเสียภาษี ในส่วนของความเข้าใจกฎหมาย มีการประชาสัมพันธ์ จัดอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง และให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผ่านหลายช่องทาง	การจัดเก็บภาษีมีความสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่าย หากไม่เข้าใจก็จะมาติดต่อสอบถามกับเจ้าหน้าที่ที่สำนักงาน
4. ส่งผลกระทบต่อเชิงพฤติกรรม	การจัดเก็บภาษีไม่ส่งผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคยาสูบ เนื่องจากการจัดเก็บภาษีในอัตราภาษีที่กำหนดนั้น ไม่เป็นการการเอื้อประโยชน์กับผู้ผลิตกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยผู้ผลิตสามารถผลิตได้อย่างเท่าเทียม ผู้บริโภคยังมีการบริโภคเหมือนเดิมหากแต่ยังมีผู้บริโภคนำจำนวนหนึ่งเปลี่ยนมาสูบยาเส้นแทนบุหรี่ยิ่งเพิ่มขึ้นด้วยปัจจัยด้านราคา แต่รัฐได้รายได้เพิ่มขึ้น	การจัดเก็บภาษีไม่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคยาสูบ และไม่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ผลิตกลุ่มใด
5. ความยืดหยุ่น	กฎหมายและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการจัดเก็บภาษีมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมได้อย่างความเหมาะสม เนื่องจากมีการกำหนดเพดานอัตราภาษีสูงสุดไว้ แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเวลา และสภาพเศรษฐกิจ เช่น รัฐบาลมีนโยบายปรับลดอัตราภาษียาสูบชนิดยาเส้นลง การไม่ปรับขึ้นภาษียาสูบในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เป็นต้น	กฎหมายและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการจัดเก็บภาษีมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมได้จะเห็นได้จากการคงอัตราภาษีเดิมไว้ไม่ปรับขึ้นในช่วงที่เศรษฐกิจไม่ดี
6. ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐ	การจัดเก็บภาษียาสูบสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เพราะเป็นการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม โดยเฉพาะภาษีที่เก็บจากสินค้าที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้รัฐมีรายได้เพิ่มขึ้น นำมาใช้ช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ ผ่านกองทุน อีกทั้งรัฐบาลต้องการช่วยผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบหรือเกษตรรายย่อย จึงยังคงไม่ปรับขึ้นอัตราภาษียาสูบให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมที่อยากจะได้คงอัตราภาษีที่ไม่สูงมากนักไว้	การจัดเก็บภาษียาสูบสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเนื่องจากไม่มีการปรับขึ้นภาษีมาเป็นระยะเวลานาน

หลักภาษีสรรพสามิตที่ดี	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2
7. ความโปร่งใส	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เสียภาษี และมีความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้เสียภาษีตามช่องทางการติดต่อของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาหลายช่องทาง เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กรมสรรพสามิต www.excise.go.th/phayao Facebook สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เป็นต้น ภาษีได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สามารถตอบคำถามให้กับผู้เสียภาษีได้ และผู้เสียภาษีสามารถแสดงความคิดเห็นได้ผ่านหลายช่องทาง	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และมีความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้เสียภาษี หากมีข้อคำถามเกี่ยวกับการเสียภาษี สามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ได้ และได้คำตอบที่ครบถ้วน โดยมีช่องทางให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นได้จากกล่องรับความคิดเห็นที่สำนักงาน
8. ความสมัครใจ	ผู้เสียภาษีมีความสมัครใจเต็มใจเสียภาษีและมีทัศนคติเชิงบวกที่จะเสียภาษีให้กับรัฐ เนื่องจากกรมสรรพสามิตได้มีการทำความเข้าใจกับผู้เสียภาษี และการชำระภาษีจะช่วยนำไปพัฒนาประเทศ	ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความสมัครใจเต็มใจเสียภาษีและมีทัศนคติเชิงบวกที่จะเสียภาษีให้กับรัฐ

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 2 กลุ่ม ได้เสนอความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องตามหลักภาษีสรรพสามิตที่ดีเพิ่มเติมสรุปได้ ดังนี้

หลักภาษีสรรพสามิตที่ดี	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2
1. ความเป็นธรรม	ไม่มี	การปลูกยาสูบพันธุ์พื้นเมืองเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านที่เก่าแก่ในการปลูกต้องใช้ต้นทุนและแรงงานค่อนข้างมาก ถ้ามีการจัดเก็บภาษีมากกว่านี้ อาจจะไม่มีความยุติธรรมกับชาวบ้านที่เมื่อก่อนไม่มีการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมือง
2. ความมีประสิทธิภาพ	ไม่มี	อัตราภาษีที่จัดเก็บอาจจะมากเกินไป เพราะปัจจุบันสังเกตเห็นว่าผู้เพาะปลูกเริ่มลดลงเนื่องจากภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยไม่

หลักภาษีสรรพสามิตที่ดี	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2
3. ความเอื้ออำนวยในการจัดเก็บภาษี	ผู้ประกอบการบางรายยังไม่เข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร เนื่องจากมีข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และผู้เสียภาษีจะสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายหรือยากขึ้นอยู่กับตัวผู้เสียภาษีแต่ละคน	สามารถรู้ได้ล่วงหน้า อาจทำให้ไม่มีใบยาขายส่งให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและส่งผลให้การชำระภาษีลดลง ผู้เสียภาษีจะสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายหรือยากขึ้นอยู่กับตัวผู้เสียภาษีแต่ละคน หากเป็นคนรุ่นเก่าหรือสูงอายุอาจไม่เข้าใจกฎหมายหรือเข้าใจได้ยาก
4. ส่งผลกระทบต่อเชิงพฤติกรรม	การจัดเก็บภาษีสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคได้ เพราะหากจัดเก็บภาษียาสูบสูงขึ้น สินค้าจะมีราคาแพงขึ้น ผู้บริโภคอาจจะบริโภคน้อยลงหรือเลิกบริโภคไป หรือหันไปบริโภคสินค้าที่ไม่ได้เสียภาษีแทน	หากจัดเก็บภาษียาสูบสูงขึ้น ยาสูบจะมีราคาแพงขึ้น ผู้บริโภคอาจจะบริโภคน้อยลงหรือเลิกบริโภคไป หรือหันไปบริโภคสินค้าที่ไม่ได้เสียภาษีแทน ทำให้ยาสูบแพงและหาซื้อยากขึ้น เป็นช่องทางให้บุคคลบางกลุ่มที่มีทุนเข้ามาแทรกแซงการผลิต ทำให้ภูมิปัญญาชาวบ้านตั้งแต่ดั้งเดิมหายไป เด็กรุ่นใหม่เริ่มหันไปสูบบุหรี่ไฟฟ้าแทน
5. ความยืดหยุ่น	ไม่มี	ควรปรับลดอัตราภาษีลงบ้าง เพราะสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันค่อนข้างชะลอตัว
6. ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐ	ไม่มี	รัฐบาลปรับขึ้นภาษีหลายครั้ง ทำให้ต้นทุนสูงขึ้น รายได้ประชาชนลดลงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
7. ความโปร่งใส	บางข้อคำถามอาจจะต้องใช้เวลาในการหาคำตอบ เนื่องจากไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเองโดยตรง	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารบางส่วนเท่านั้น และต้องเดินทางไปติดต่อเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานจึงจะได้ข้อมูลต่าง ๆ

หลักภาษีสรรพสามิตที่ดี	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2
8. ความสมัครใจ	ผู้เสียภาษีอาจจะไม่ค่อยเต็มใจหรือมีทัศนคติเชิงลบ เพราะการเสียภาษีจะเป็นต้นทุนในการผลิตมากขึ้น ทำให้รายได้ลดลง รัฐบาลควรประชาสัมพันธ์หรือแสดงให้เห็นว่า ภาษีทุกบาททุกสตางค์ที่เสียไป จะนำกลับมาใช้ประโยชน์ให้กับประเทศหรือเป็นสวัสดิการกลับคืนแก่ประชาชน	เพราะไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้เนื่องจากอายุมาก เสียภาษีเนื่องจากกลัวการถูกตรวจสอบภาษีและเสียภาษีย้อนหลัง

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

ผลจากการศึกษาพบแนวทางและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองสรุปได้ 8 ประเด็น ดังนี้

3.1 ด้านความเป็นธรรม เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติตามขั้นตอน คำนิ่งถึงข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใช้ด้วยความรอบคอบ ชัดเจน ถูกต้อง กับผู้ประกอบการทุกรายอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ ควรแนะนำให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในการใช้สิทธิ์เสียภาษีในอัตราศูนย์ตามกฎหมายให้ถูกต้อง รวมถึงการเพิ่มความรอบคอบในการตรวจเช็คข้อมูลกับข้อเท็จจริงสำหรับผู้เพาะปลูกและผู้ประกอบการ เพื่อให้ทราบถึงปริมาณยาเส้นที่แท้จริงที่จะต้องนำมาคำนวณเพื่อชำระภาษี

3.2 ด้านความมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติของกรมสรรพสามิต โดยการกำหนดเป้าหมายจัดเก็บอย่างต่อเนื่องทุก ๆ เดือน นำฐานข้อมูลการชำระภาษีของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแต่ละรายมาตรวจสอบการชำระภาษีให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตว่ามีความถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ และอธิบายทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการให้เสียภาษีอย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตรวจสอบกำกับโรงอุตสาหกรรมตามแผนงานที่วางไว้ รวมไปถึงการบูรณาการงานจัดเก็บกับงานปราบปรามร่วมกันเพื่อปิดช่องว่างในการหลบเลี่ยงที่จะเสียภาษีของผู้ประกอบการ

3.3 ด้านความเอื้ออำนวยในการจัดเก็บภาษี เพิ่มช่องทางการชำระภาษีผ่านแอปพลิเคชันไลน์ โดยให้ผู้ชำระภาษีติดต่อเจ้าหน้าที่และชำระเงินผ่าน คิวอาร์โค้ด และหลังจากชำระแล้วสามารถเข้ามารับแสตมป์ที่สำนักงานได้โดยไม่ต้องนั่งรอ ควรมีการเพิ่มช่องทางให้ผู้เสียภาษีสามารถสอบถามข้อมูลได้หลายช่องทาง เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น มีการติดตามผู้เสียภาษีอยู่เสมอ และควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้เสียภาษีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

3.4 ด้านส่งผลกระทบต่อเชิงพฤติกรรม จัดเก็บภาษีให้ครบถ้วนตามกำลังการผลิต ให้สอดคล้องกับการชำระภาษี การจัดเก็บภาษียาเส้นเป็นการจัดเก็บภาษีตามปริมาณควรมีการตรวจกำกับดูแลในเรื่องปริมาณสินค้าคงเหลืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรมการบริโภคยาสูบที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้ผลิตกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และเพิ่มการป้องกันปราบปรามผู้ลักลอบหนีภาษี

3.5 ด้านความยืดหยุ่น ควรสอบถามหรือรับฟังปัญหาจากผู้เสียหาย เพื่อทำการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา มีการวางแผนบริหารจัดการเก็บภาษีเป็นประจำ เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสม มีการปรับลดอัตราภาษี หรือขยายเวลาในการเรียกเก็บภาษี เมื่อสภาพเศรษฐกิจไม่ดี

3.6 ด้านความสอดคล้องกับนโยบายรัฐ การปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและปฏิบัติตามตามแนวทางที่กฎหมายกำหนดและให้สอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาล รับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนจากผู้ประกอบการมาปรับปรุงแก้ไข และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีให้ผู้ประกอบการยาสูบเข้าใจตามข้อกฎหมาย ประกาศ ระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้

3.7 ด้านความโปร่งใส เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้เสียหาย เช่น การตั้งกรู๊ปไลน์ เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ เป็นต้น แนะนำการใช้ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ในการติดต่อกับสำนักงานแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการชำระภาษีให้ผู้ประกอบการรับทราบโดยการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ควรให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อกฎหมายและข้อปฏิบัติต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการ การติดต่อประสานงาน

3.8 ด้านความสมัครใจ ทำความเข้าใจกับผู้เสียหาย เผยแพร่ข้อกฎหมายและทำให้ผู้เสียหายรู้สึกว่าจะได้รับความเป็นธรรมกับตัวผู้เสียหายเอง มีความสมัครใจเต็มใจเสียภาษีและมีทัศนคติเชิงบวกที่จะเสียภาษีให้กับรัฐ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติ ข้อกฎหมาย และอัตราภาษีที่ถูกต้อง อธิบายเหตุผลความจำเป็น และประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากการเสียภาษีเพื่อสังคม ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการเสียภาษีให้กับทางรัฐ แนะนำหรือชี้แจงให้ทราบถึงหน้าที่ของผู้เสียหายที่จะต้องเสียภาษีให้กับรัฐ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 หลักภาษีสรรพสามิตที่ดี ในการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

ผลการศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันตามหลักภาษีสรรพสามิตที่ดี ของ ประพันธ์ คงเอียด (2562) ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นธรรม ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความเอื้ออำนวยในการจัดเก็บภาษี ด้านส่งผลกระทบต่อเชิงพฤติกรรม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ด้านความโปร่งใส และด้านความสมัครใจ นอกจากนี้ พบว่าประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายให้เห็นเด่นชัด ได้แก่ 1) ด้านความเป็นธรรม การปลูกยาสูบพื้นที่เมืองเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านที่เก่าแก่ ในการปลูกต้องใช้ต้นทุนและแรงงานค่อนข้างมาก ถ้ามีการจัดเก็บภาษีมากกว่านี้ อาจจะไม่มีความยุติธรรมกับผู้ที่ไม่เคยต้องเสียภาษียาสูบพื้นที่เมือง 2) ด้านความมีประสิทธิภาพ อัตราภาษีที่จัดเก็บอาจจะมากเกินไป เพราะปัจจุบันจะเห็นได้ว่าผู้เพาะปลูกเริ่มลดลงเนื่องจากภาวะต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถรู้ได้ล่วงหน้า อาจทำให้ไม่มีใบยาขายส่งให้กับผู้ประกอบการและส่งผลให้การชำระภาษีลดลง 3) ด้านความเอื้ออำนวยในการจัดเก็บภาษี หากผู้ประกอบการเป็นคนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาสานต่อกิจการของครอบครัวก็จะสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่าย แต่หากเป็นคนรุ่นเก่าหรือสูงอายุอาจไม่เข้าใจกฎหมายหรือเข้าใจได้ยาก ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบางรายยังไม่เข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร เนื่องจากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และผู้เสียหายจะสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายหรือยากขึ้นอยู่กับตัวผู้เสียหายแต่ละคน 4) ด้านส่งผลกระทบต่อเชิงพฤติกรรม อาจเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคยาสูบ หากผู้เพาะปลูกลดลงจะส่งผลต่อผู้ประกอบการที่ลดลงด้วย ทำให้

ยาสูบแพงและหาซื้อยากขึ้น เป็นช่องทางให้บุคคลบางกลุ่มที่มีทุนเข้ามาแทรกแซงการผลิต ทำให้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ตั้งแต่ดั้งเดิมหายไป และเด็กรุ่นใหม่เริ่มหันไปสูบบุหรี่ไฟฟ้าแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล อัมพันธ์ (2565) ได้ศึกษา ผลกระทบข้างเคียงจากการกำหนดพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต ของผลิตภัณฑ์ยาสูบต่อกรมสรรพสามิต ผลการวิจัยได้แก่ 1) ด้านความเป็นธรรม พบว่า มีความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมายที่เท่าเทียม มีเหตุผลในการจัดเก็บภาษีที่สูงกว่าสินค้าชนิดอื่น ๆ มีการบริหารและใช้กฎหมายแก้ปัญหาได้ดี แต่ในด้านความทั่วถึงยังไม่สามารถบังคับใช้ได้ทุกคน เพราะมีการลักลอบหนีภาษีอยู่ 2) ด้านความมีประสิทธิภาพ พบว่า การกำหนดอัตราภาษียาสูบ เช่น บุหรี่ซิการ์เรต ทำให้ระบบเศรษฐกิจได้รับผลกระทบจากการทุ่มตลาดของบุหรี่จากต่างประเทศ และส่งผลให้การยาสูบแห่งประเทศไทยสูญเสียรายได้ลดลงมาก อีกทั้งผู้บริโภคไม่ได้บริโภคยาสูบลดลงเพราะผู้สูบบุหรี่ไปบริโภคยาสูบชนิดอื่น เช่น บุหรี่ไฟฟ้า บุหรี่ผิดกฎหมาย เป็นต้น 3) ด้านความเอื้ออำนวย พบว่า ผู้ที่ไม่มีความรู้พื้นฐานเรื่องกฎหมายอาจต้องใช้เวลาศึกษาสักระยะ 4) ด้านการส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม พบว่า หากราคายาสูบสูงขึ้นผู้บริโภคจะไม่เลิกสูบบุหรี่ แต่จะใช้วิธีหาสินค้าทดแทน เช่น บุหรี่ซิการ์เรตราคาแพงจะเปลี่ยนไปสูบบุหรี่อื่น เป็นต้น

สำหรับประเด็นด้านความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า รัฐบาลปรับขึ้นภาษีหลายครั้งทำให้ต้นทุนสูงขึ้น รายได้ประชาชนลดลงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล อัมพันธ์ (2565) จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า เจตนากรมในการออกกฎหมายยาสูบเพื่อปรับเปลี่ยนตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยหากผู้ประกอบการ ผู้ปลูกใบยาสูบ หรือผู้บริโภค มีปัญหาเกี่ยวกับยาสูบ จะมีการออกกฎหมายเพื่อแก้สถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในกรณีการเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เศรษฐกิจหยุดชะงัก จะมีการออกกฎหมายมาชะลอเวลาบังคับใช้ภาษีอัตราใหม่ เพื่อให้ผู้ประกอบการปรับตัว เป็นต้น

ในประเด็นด้านความโปร่งใส ผลจากการวิจัยมีผู้เห็นว่ามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารบางส่วนเท่านั้น และผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเดินทางไปติดต่อเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานจึงจะได้ข้อมูลต่าง ๆ เพราะไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้เนื่องจากอายุมาก ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมกรนิษฐ์ วงษ์ชัยคุณกรณ์, พระเทพปริยัติเมธี และอมลวรรณ ออบสิน (2563) ซึ่งได้ศึกษาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตตามหลักอิทธิบาท 4 ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พิจิตร สาขาบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ด้านความโปร่งใส มีช่องทางให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น มีการทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเข้ามาบริหารงาน

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบพันธุ์พื้นเมืองของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นได้แก่

2.1 ประชาสัมพันธ์ สร้างทัศนคติที่ดี และแนะนำให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการยาสูบเรื่องการเสียภาษีประเภทต่าง ๆ และการใช้สิทธิ์เสียภาษีที่เป็นปัจจุบัน เพื่อไม่ให้เกิดการชำระภาษีซ้ำซ้อนและไม่เป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับผู้ประกอบการยาสูบพันธุ์พื้นเมือง ควรนำประกาศกรมสรรพสามิต เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการเสียภาษีในอัตราศูนย์ สำหรับยาเส้นที่ผลิตเพื่อขายเป็นวัตถุดิบให้แก่ผู้ประกอบการไปแนะนำให้คำแนะนำให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ ซึ่งมีผู้ประกอบการบางส่วนยังไม่เข้าใจกฎหมายนี้ ช่วยให้ผู้

ประกอบอุตสาหกรรมได้รับความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการชำระภาษีมากขึ้น และควรมีการชี้แจงให้กับผู้ประกอบการให้ได้ทราบถึงที่มาและความจำเป็นของการเสียภาษียาสูบ รวมถึงประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากการเสียภาษีเพื่อสังคม ทำให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมที่ตนคิดเชิงบวกที่จะเสียภาษีให้กับรัฐ ทั้งนี้การประชาสัมพันธ์ถึงการนำภาษีสรรพสามิตที่จัดเก็บได้ไปใช้ประโยชน์แก่ประเทศทางใดบ้างนั้น กรมสรรพสามิตได้มีการนำเสนอผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด

2.2 ตรวจสอบการชำระภาษีของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบตามแผนที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ ฝ่ายบริหารการจัดเก็บภาษีควรดำเนินการตามแผนการตรวจประจำปีที่กำหนดไว้ เพื่อตรวจกำกับและตรวจสอบการชำระภาษีของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบให้ชำระภาษีให้ถูกต้องครบถ้วน และปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการหลบเลี่ยงภาษีของผู้ประกอบการบางราย

2.3 ป้องกันและปราบปรามผู้ลักลอบจำหน่ายยาสูบหนีภาษี ฝ่ายปราบปรามและฝ่ายบริหารจัดเก็บภาษีของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาควรร่วมกันบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อนำข้อมูลการชำระภาษีของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบมาตรวจเช็คอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทราบถึงปริมาณยาเส้นคงเหลือเปรียบเทียบกับยาเส้นที่ชำระภาษีในแต่ละเดือน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการหลบเลี่ยงภาษีของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบ และควรบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับยาสูบพันธุ์พื้นเมืองอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการหลบเลี่ยงภาษี ทำให้รัฐเสียรายได้ เนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับยาสูบพันธุ์พื้นเมืองเริ่มใช้มาหลายปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 จึงเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วที่จะต้องนำบทลงโทษมาใช้จริงจัง

2.4 เปิดเผยข้อมูลข่าวสารและรับฟังความคิดเห็น/ข้อร้องเรียนจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบมากขึ้น ควรจัดให้มีการมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบ เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตามช่องทางการติดต่อของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กรมสรรพสามิต www.excise.go.th/phayao Facebook สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา หรือ Group Line เป็นต้น เพื่อให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็วและเป็นประโยชน์ และควรประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบรับทราบว่ามิช่องทางใดบ้าง เพื่อให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในปัญหาหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ เช่น ผู้รับฟังความคิดเห็น โทรศัพท์มาติดต่อที่สำนักงานโดยตรง หรือทาง Call Center 1713 เป็นต้น

2.5 นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรนำเทคโนโลยีและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการทำงานด้านการจัดเก็บภาษีคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบ ทั้งนี้ยังจะช่วยให้ประชาชนผู้มาติดต่อได้รับการบริการที่ประทับใจกลับไป อีกทั้งยังสามารถช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น รวมถึงช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานลงได้อีก

2.6 ให้บริการจัดเก็บภาษีแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติตามขั้นตอน คำนิยามถึงข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใช้ด้วยความรอบคอบ ชัดเจน ถูกต้อง กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทุกรายอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ และหากผู้ประกอบการรายใดมีข้อคำถาม เช่น การบันทึกบัญชี ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำบัญชีและความสำคัญของการทำบัญชีให้ถูกต้อง รวมทั้งประชาสัมพันธ์ถึงบทลงโทษกรณีที่ไม่ได้จัดทำบัญชีให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบรับทราบ เป็นต้น

จากแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษียาสูบที่ได้สรุปมา ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี สารศรี (2563) ซึ่งได้ศึกษาการนำนโยบายการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสินค้ายาเส้นของ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เลย พบว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะในการนำนโยบายการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ประกอบการเพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น 2) ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดทำบัญชี หลักการทำบัญชีที่ถูกต้อง รวมทั้งบทลงโทษกรณีที่ไม่ได้จัดทำบัญชี 3) ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ประกอบการอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดข้อผิดพลาดของข้อมูลรับจ่ายจากการผลิตสินค้ายาสูบ 4) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีมากขึ้น 5) ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบ เพื่อความรวดเร็วในการติดต่อ และช่วยลดค่าใช้จ่าย 6) ในส่วนของภาษีซ้ำซ้อนควรมีการชี้แจงให้ทราบถึงที่มาที่ไปของภาษีที่เก็บเพิ่มเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการมากขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกัณนิษฐ์ วงษ์ธัญญกรณ์, พระเทพปริยัติเมธี และอมลวรรณ อบสิน (2563) ซึ่งได้ศึกษาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตตามหลักอิทธิบาท 4 ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พิจิตร สาขาบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี ควรให้ความสำคัญกับผู้เสียภาษี และมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการยินยอม และเต็มใจในการเสียภาษี ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีการบริการที่รวดเร็ว อธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้เข้าใจง่าย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาควรมีการรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจในการเสียภาษีให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบพื้นที่เมือง โดยจัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับข้อกฎหมาย คำแนะนำในการยื่นเสียภาษี และรณรงค์สร้างทัศนคติที่ดีในการเสียภาษี โดยโฆษณาตามสื่อออนไลน์ของสำนักงาน รวมไปถึงการจัดนิทรรศการทั้งในและนอกสถานที่
2. รัฐบาลควรเร่งแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมบุหรี่ไฟฟ้าและเพิ่มการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับบุหรี่ไฟฟ้าอย่างจริงจัง เพื่อป้องกันการเพิ่มขึ้นของนักสูบหน้าใหม่ที่เป็นเยาวชน ทำให้รัฐสูญเสียรายได้จากการจัดเก็บภาษียาสูบที่ชำระภาษีถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการนำนโยบายการจัดเก็บภาษียาสูบพื้นที่เมืองไปปฏิบัติของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชต์ศรี เกียรติบุตร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยาสูบพื้นที่

พื้นเมืองในจังหวัดพะเยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแต่ บุพการี บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จ มาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- โชคชัย เดชรอด. (2562). **เอกสารคำสอนรายวิชากฎหมายธุรกิจและการภาษี**. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2563). **การคลังสาธารณะและงบประมาณแผ่นดิน**. เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชาการคลังสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.
- ทัศนีย์ เหลืองเรืองรอง. (2561). **คู่มือศึกษาภาษีอากร ตามประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร พิมพ์ครั้งที่ 1.
- ปัทมกรนิษฐ์ วงษ์ชัยบุญกรณ, พระเทพปริยัติเมธี และอมลวรรณ ออบสิน. (2563). ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตตามหลักอิทธิบาท 4 ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พิจิตร สาขาบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 3(1), หน้า 85–96. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2565, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/220661/163526>
- ประกิต วาทีสาธกกิจ และกรรองจิต วาทีสาธกกิจ. (2547). **สารานุกรมไทยสำหรับเด็กและเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เล่ม 28**. 2547. หน้า 161–162.
- ประพันธ์ ดงเอียด. (2562). **หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดเก็บภาษีสรรพสามิตที่ดี**. เอกสารภาษีอากร. 38 (454). หน้า 65–70.
- พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560. (20 มีนาคม 2560). **ราชกิจจานุเบกษา**. 134(32ก), หน้า 1–47.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (6 เมษายน 2560). **ราชกิจจานุเบกษา**. 134(40ก), หน้า 13.
- เรวดี สารศรี. (2563). **การนำนโยบายการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสินค้ายาเส้นของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เลย**. การค้นคว้าอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpaabstract/index.php/abstractData/viewIndex/379>
- อรรถพล อัมพันธ์. (2565). **ผลกระทบข้างเคียงจากการกำหนดพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต ของผลิตภัณฑ์ยาสูบต่อกรมสรรพสามิต**. งานนิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/62930011.pdf

บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

The Role of Community Leaders in Preventing and Solving Drug Problems in Pong District, Phayao Province

พิษณุ ทะสุมา^{1*} และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ²

Pissanu Tasuma^{*} and Numtip Smerchuar²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 183 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมกับการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ One-way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา รายด้านจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ ด้านการป้องกันปัญหายาเสพติด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารจัดการ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการปราบปรามยาเสพติด และด้านการบำบัดและฟื้นฟู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ตามตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำชุมชน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนระยะเวลาดำรงตำแหน่ง มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้นำชุมชน, การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

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 : 64212904@up.ac.th

Abstract

This Research two purposes, they were 1) study the role of community leaders in preventing and solving drug problems in Pong District, Phayao Province 2) Study factors affecting the role of community leaders in preventing and solving drug problems in Pong District, Phayao Province. Employs quantitative research the samples consisted of 183 sub-district headmen, sub-district inspectors/assistants to sub-district headmen, subdistrict health personnel/physicians, village headmen and assistants to the village headmen. Data were collected by using questionnaires, descriptive statistics, data analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation t-test and One-way ANOVA by determining the statistical significance level of 0.05.

The study revealed these results; 1) The role of community leaders in preventing and solving drug problems in Pong District, Phayao Province overall was at a high level. The mean roles of community leaders in preventing and solving drug problems in Pong District, Phayao Province, in descending order, to drug prevention, management, drug suppression, treatment and rehabilitation 2) The results of the study of factors affecting the role of community leaders in preventing and solving drug problems in Pong District, Phayao Province.

From the results of the hypothesis testing, it was found that the role of community leaders in preventing and solving drug problems in Pong District, Phayao Province according to the characteristics of community leaders which consisted of gender, age, level of education and current position, roles in preventing and solving drug problems in Pong District, Phayao Province were not significantly different at the 0.05 level, period of office role in preventing and solving drug problems in Pong District, Phayao Province were significantly different at the 0.05 level.

Keywords: Role, Community Leaders, Preventing and Solving Drug Problems

บทนำ

ในช่วงระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ.2552-2561) ประมาณ 269 ล้านคนทั่วโลก หรือ 1 ใน 4 ของประชากรโลก พันล้านคนใช้สารเสพติด เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 30 และมากกว่า 35.6 ล้านคน ต้องทนทุกข์ทรมานจากสารเสพติด หรือความผิดปกติจากการใช้ยาเสพติด (Drug use disorders) ซึ่งเป็นการใช้ยาเสพติดในทางที่อันตราย ต้องพึ่งพิงหรือขาดยาไม่ได้ และจำเป็นต้องได้รับการบำบัด (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2564) ยาเสพติดเป็นภัยร้ายแรงต่อสังคมไทยและเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างก่อให้เกิดปัญหาสังคม มีผลเสียต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของประชากร สถาบันทางสังคมและความมั่นคงของชาติ การแพร่ระบาดของยาเสพติดมีความรุนแรงและขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในทุกกลุ่มเป้าหมาย ทุกเพศทุกวัย เนื่องจากปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศไทยที่มีมานาน โดยเฉพาะปัญหาในกลุ่มผู้เสพและผู้ค้ายาเสพติดที่เป็นเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต ประเทศไทยประสบปัญหายาเสพติดทั้งในด้านการเป็นพื้นที่ผลิต การเป็นพื้นที่การค้า การเป็นพื้นที่แพร่ระบาด และการเป็นทางผ่านยาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้าและยาไอซ์ (องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง, 2564)

สถานการณ์ยาเสพติดในปัจจุบัน ยังคงมีความรุนแรง เนื่องจากปริมาณการผลิตยาเสพติดจากพื้นที่ชายแดน อันเป็นปัญหาที่ต้นทาง ยังไม่มีแนวโน้มว่าจะลดลง จากกรณีผู้ผลิตยาเสพติดซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก เพราะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัญหาความมั่นคงอื่น จึงทำให้ ยังมียาเสพติดเป็นจำนวนมากที่พร้อมจะถูกลักลอบนำเข้ามาในประเทศไทย ผ่านช่องทางพรมแดนต่าง ๆ ขณะที่ การบริหารจัดการเพื่อสกัดกั้นปราบปรามที่ชายแดนทุกด้านของหน่วยงานภาครัฐในประเทศขาดการบูรณาการด้านการ ขาว ส่งผลต่อการขยายผลทางการข่าวให้ทราบถึงเครือข่ายระดับโครงสร้างการค้า การจับกุมที่มีผลงานจำนวนมาก จึงเป็นเพียงการจับยึดยาเสพติด ขณะที่ขบวนการยาเสพติดปรับตัวและยุทธวิธีอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็น การสร้างแนวร่วมสนับสนุนการลักลอบนำเข้าที่ชายแดน การหลบเลี่ยง มาตรการสกัดกั้นของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนจน อาศัยระบบโลจิสติกส์ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และรายเล็ก ซึ่งมีผู้ประกอบการอยู่หลายรายทำการซุกซ่อนลำเลียง ยาเสพติดในระยะทางไกลเข้ามาจนถึงพื้นที่ตอนในของประเทศ มีระบบแบ่งกระจายยาเสพติดลงไปถึงชุมชน หมู่บ้าน ทั่วประเทศอย่างรวดเร็ว โดยใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสาร เพื่อทำการซื้อขายและชำระเงินผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ที่มี แพลตฟอร์มใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาก จึงยากต่อการเข้าถึงและตรวจจับของหน่วยงานภาครัฐ แต่อย่างไรก็ตาม ขบวนการผู้ค้า ผู้เสพ ตลอดจนกลุ่มเสี่ยงที่สนใจเข้ามาในวงการ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2564)

จังหวัดพะเยา เป็นจังหวัดในภาคเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน และประเทศ เพื่อนบ้าน ทำให้มีความเสี่ยงต่อการขนย้ายลำเลียงยาเสพติดมาจากชายแดนประเทศเพื่อนบ้านผ่านเข้ามาในจังหวัด พะเยาเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงได้มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานป้องกันและ แก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่จังหวัดพะเยา (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 เชียงใหม่, 2562 อ้างถึงใน สราวุธ อุทธิยัง, 2563) ในปีงบประมาณ 2564 จังหวัดพะเยาได้มีการสำรวจจำนวนผู้ใช้สารเสพติดในพื้นที่ มีจำนวนทั้งหมด 882 คน (ระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด, 2565)

เนื่องจากพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยานั้น มีอาณาเขตพื้นที่ติดต่อกับอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา และอำเภอ สองแคว จังหวัดน่าน ซึ่งทั้งสองอำเภอเป็นอำเภอที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่สามารถขนย้ายลำเลียง ยาเสพติดจากชายแดนเข้ามาในประเทศไทย ประกอบกับพื้นที่อำเภอปงมีชนเผ่าม้งและอีวเมี่ยนอาศัยอยู่ จึงมีการ ลักลอบนำยาเสพติดเข้ามาผ่านช่องทางธรรมชาติและนำมาพักไว้ในพื้นที่อำเภอปงเป็นจำนวนมาก เป็นจุดเสี่ยงต่อการ แพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ซึ่งในปีงบประมาณ 2564 อำเภอปงได้มีการสำรวจจำนวนผู้ใช้สารเสพติดในพื้นที่ มีจำนวนทั้งหมด 205 คน (ระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด, 2565) ผู้นำชุมชนเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชนเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและสอดส่องดูแล ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และยังสามารถที่จะทำงานหรือประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน ระดับสูงขึ้นไปได้อีก การมีส่วนร่วมและบทบาทของผู้นำชุมชนจึงมีความสำคัญที่จะเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน และในการประเมินในปีงบประมาณ 2565 ผลการสำรวจจำนวนผู้ใช้ สารเสพติดในพื้นที่ มีจำนวนทั้งหมด 52 คน ซึ่งมีจำนวนลดลงจากปีงบประมาณ 2564 จำนวน 153 คน (ระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด, 2565) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสำคัญของบทบาทของผู้นำชุมชนในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

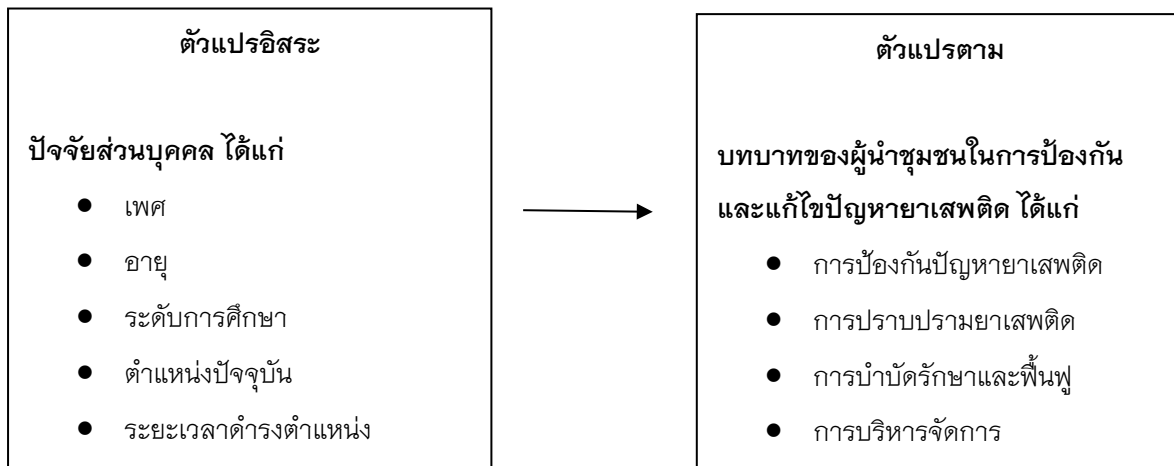
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร และการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วาระการดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ในจังหวัดชลบุรี (ประสิทธิ์ อินทโชติ, 2554) ที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาเป็นตัวแปรในการวิจัย โดยเลือกศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วาระการดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประกอบกับการใช้แนวทางแก้ไขปัญหายาเสพติด ตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.2565 ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

1. ผู้นำชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน
2. ผู้นำชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน

3. ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน
4. ผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน
5. ผู้นำชุมชนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำหนด สारวัตกรกำหนด แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 338 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ (อาทิตย์ ทองอินทร์ และณิษภัทร์ กิจเจริญ, 2564: หน้า 17) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 183 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด (ระดับ 5) จนถึงน้อยที่สุด (ระดับ 1) 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี) เป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำเครื่องมือไปทดสอบความเชื่อมั่น (Try Out) โดยทดสอบกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.920

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำโครงร่างที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้เข้าร่วมโครงการจะใช้ระยะเวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 15 นาที เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำข้อมูลเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมกับการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ One-way ANOVA วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	150	82.00
2. หญิง	33	18.00
รวม	183	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
2. 20-30 ปี	6	3.30
3. 31-40 ปี	25	13.70
4. 41-50 ปี	62	33.90
5. 51-60 ปี	85	46.40
6. 61 ปี ขึ้นไป	5	2.70
รวม	183	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	30	16.40
2. มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	123	67.20
3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	11	6.00
4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	19	10.40
รวม	183	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
1. กำนัน	7	3.80
2. สารวัตรกำนัน	6	3.30
3. แพทย์ประจำตำบล	5	2.70
4. ผู้ใหญ่บ้าน	46	25.10
5. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	119	65.10
รวม	183	100.00
ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง		
1. 1-4 ปี	91	49.70
2. 5-8 ปี	42	23.00

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. 9-12 ปี	22	12.00
4. 13-16 ปี	18	9.80
5. 17-20 ปี	4	2.20
6. 21 ปี ขึ้นไป	6	3.30
รวม	183	100.00

จากตาราง 1 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง จำนวน 183 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 18.00 อายุของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาคือในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.90 ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.70 ช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.30 และช่วงอายุ 61 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.70 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 67.20 รองลงมาอยู่ในระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 16.40 ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 16.40 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 25.10 อยู่ในตำแหน่งกำนัน คิดเป็นร้อยละ 3.80 อยู่ในตำแหน่งสารวัตรกำนัน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และอยู่ในตำแหน่งแพทย์ประจำตำบล คิดเป็นร้อยละ 2.70 และระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงระยะเวลา 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.70 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลา 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.00 อยู่ในช่วงระยะเวลา 9-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.00 อยู่ในช่วงระยะเวลา 13-16 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.80 อยู่ในช่วงระยะเวลา 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.30 และอยู่ในช่วงระยะเวลา 17-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.20

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยรวม 4 ด้าน

บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา	n = 183		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการป้องกันปัญหาเสพติด	4.08	0.52	มาก
2. ด้านการปราบปรามเสพติด	3.67	0.68	มาก
3. ด้านการบำบัดและฟื้นฟู	3.67	0.68	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.70	0.70	มาก
รวม	3.78	0.56	มาก

จากตาราง 2 พบว่าบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันปัญหายาเสพติด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.70) ส่วนด้านการปราบปรามยาเสพติด และด้านการบำบัดและฟื้นฟู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากัน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.68)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา	ชาย n = 150		หญิง n = 33		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการป้องกันปัญหายาเสพติด	4.07	0.52	4.13	0.54	-0.54	0.87
2. ด้านการปราบปรามยาเสพติด	3.70	0.65	3.53	0.81	1.30	0.14
3. ด้านการบำบัดและฟื้นฟู	3.69	0.63	3.59	0.89	0.64	0.02
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.69	0.70	3.74	0.71	-0.37	0.87
รวม	3.79	0.54	3.75	0.66	0.39	0.23

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน ใช้สถิติ t-test ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา รายด้านโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.23 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ

บทบาทของผู้นำชุมชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา เสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี		61 ปี ขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการป้องกันปัญหาเสพติด	3.77	0.53	3.98	0.60	4.03	0.60	4.18	0.42	3.96		
2. ด้านการปราบปรามเสพติด	3.57	0.45	3.53	0.60	3.58	0.74	3.77	0.65	3.92	0.78	1.25	0.29
3. ด้านการบำบัดและฟื้นฟู	3.77	0.45	3.75	0.71	3.53	0.80	3.73	0.57	3.92	0.76	1.10	0.36
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.72	0.40	3.57	0.72	3.57	0.78	3.83	0.64	3.77	0.60	1.49	0.21
รวม	3.71	0.43	3.71	0.57	3.68	0.66	3.88	0.48	3.89	0.63	1.34	0.26

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา รายด้านโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.26 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทของผู้นำชุมชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา เสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัด พะเยา	ประถมศึกษา หรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาหรือ เทียบเท่า		อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการป้องกันปัญหาเสพติด	4.03	0.48	4.07	0.51	4.16	0.47	4.20		
2. ด้านการปราบปรามเสพติด	3.60	0.77	3.67	0.66	3.75	0.58	3.74	0.75	0.21	0.89
3. ด้านการบำบัดและฟื้นฟู	3.63	0.73	3.67	0.68	3.67	0.49	3.76	0.70	0.14	0.93
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.73	0.58	3.79	0.56	3.82	0.47	3.81	0.67	0.35	0.79
รวม	3.73	0.58	3.79	0.56	3.82	0.47	3.81	0.67	0.12	0.95

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา รายด้านโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.95 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

บทบาทของผู้นำชุมชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา	กำนัน		สารวัตร กำนัน		แพทย์ประจำ ตำบล		ผู้ใหญ่บ้าน		ผู้ช่วย ผู้ใหญ่บ้าน		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการป้องกันปัญหาเสพติด	4.43	0.24	4.23	0.53	4.12	0.33	4.21	0.47	4.01		
2. ด้านการปราบปรามยาเสพติด	4.20	0.45	3.87	0.55	3.60	0.51	3.88	0.48	3.55	0.74	3.30	0.01
3. ด้านการบำบัดและฟื้นฟู	4.06	0.32	3.77	0.34	3.52	0.44	3.80	0.48	3.61	0.77	1.33	0.26
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.12	0.23	3.56	0.69	3.73	0.49	3.83	0.57	3.63	0.76	1.37	0.25
รวม	4.20	0.22	3.86	0.42	3.74	0.38	3.93	0.41	3.70	0.62	2.48	0.05

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา รายด้านโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมี ค่า Sig. = 0.05 ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ อำเภอปง จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา				รวม	
	1. ด้านการป้องกัน ปัญหาเสพติด	2. ด้านการปราบปราม ยาเสพติด	3. ด้านการบำบัด และฟื้นฟู	4. ด้านการบริหาร จัดการ		
		\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		\bar{X}
1-4 ปี	3.92	3.51	3.50	3.51	3.61	
	S.D.	0.53	0.65	0.73	0.70	0.57
5-8 ปี	4.24	3.82	3.87	3.83	3.94	
	S.D.	0.42	0.73	0.59	0.62	0.49
9-12 ปี	4.17	3.79	3.85	3.86	3.92	
	S.D.	0.55	0.56	0.53	0.66	0.51
13-16 ปี	4.32	4.14	3.99	4.18	4.15	
	S.D.	0.42	0.58	0.57	0.55	0.50
17-20 ปี	4.40	3.15	3.35	4.00	3.72	
	S.D.	0.69	0.53	0.50	0.76	0.52
21 ปี ขึ้นไป	4.20	3.60	3.57	3.53	3.72	
	S.D.	0.40	0.61	0.69	0.85	0.59
F	3.91	4.11	3.38	4.06	4.57	
Sig.	0.00	0.00	0.01	0.00	<0.00	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา รายด้านโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = <0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ผลการศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ด้านการป้องกันปัญหาเสพติด ด้านการปราบปรามยาเสพติด ด้านการบำบัดและฟื้นฟู และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการป้องกันปัญหาเสพติด รองลงมาคือ ด้านบริหารจัดการ ด้านการปราบปรามยาเสพติด และด้านการบำบัดและฟื้นฟู ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ มุกตาม่วง (2563) ที่กล่าวว่า บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอธาตุพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีบทบาทในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการป้องกัน รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการ ด้านการปราบปราม และด้านการบำบัดรักษา ตามลำดับ

แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายัน แก้วเนตร (2556) ที่กล่าวว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีบทบาทในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการป้องกันปัญหาเสพติด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการปราบปรามยาเสพติด และด้านการบำบัดรักษา ตามลำดับ เนื่องจากในอดีตระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการสื่อสารยังไม่พัฒนาเหมือนในปัจจุบัน ทำให้ผู้นำชุมชนไม่เข้าใจนโยบายของรัฐบาล หรือไม่เข้าใจแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่งผลให้ผู้นำชุมชนไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ของตนเอง

จากผลการศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ในครั้งนี้พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เนื่องจากในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.2564-2565 (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2565) จึงส่งผลให้ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

2. อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ตาราง 8 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

บทบาทของผู้นำชุมชน	ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งปัจจุบัน	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
การป้องกันปัญหา ยาเสพติด	✓	✓	✓	✓	✗
การปราบปราม ยาเสพติด	✓	✓	✓	✗	✗
การบำบัดรักษา และฟื้นฟู	✗	✓	✓	✓	✗
การบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓	✗
รวม	✓	✓	✓	✓	✗

หมายเหตุ: ✓ = ไม่แตกต่างกัน และ ✗ = แตกต่างกัน

จากตาราง 8 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ตามตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำชุมชน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง มีดังนี้

2.1 ด้านเพศ พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ อินทโชติ (2554) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศแตกต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในหมู่บ้าน มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้น จึงทำให้ผู้นำชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ อินทโชติ (2554) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุแตกต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในหมู่บ้าน มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านที่ตนเองรับผิดชอบ และกลุ่มอายุส่วนใหญ่ของผู้นำชุมชนอยู่ในช่วงอายุ 41-60 ปี ซึ่งเป็นอายุที่มีความพร้อมหลายด้านในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น จึงทำให้ผู้นำชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ พันธุ์จรีต (2553) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันมีการพัฒนาทางการศึกษาในทุกระดับ มีการพัฒนาระบบสื่อสารสารสนเทศ ทำให้ผู้นำชุมชนสามารถได้รับข้อมูลข่าวสารในด้านเสฟติด ไม่ว่าจะเป็นกฎหมาย นโยบายจากภาครัฐ หรือแนวทางในการดำเนินงานด้านเสฟติดต่างๆ ดังนั้น จึงทำให้ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านตำแหน่งปัจจุบัน ผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัน แก้วเนตร (2556) ที่กล่าวว่า การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในเขตพื้นที่สถานีตำรวจภูธรคลองลึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เนื่องจาก ผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในหมู่บ้าน มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้น จึงทำให้ผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ผู้นำชุมชนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ พันธุ์จรีต (2553) ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งมากกว่า ย่อมมีประสบการณ์ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ดังนั้น จึงทำให้ผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน

จากผลวิจัยโดยสรุป พบว่า 1) บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา รายด้านจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ ด้านการป้องกันปัญหาเสฟติด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารจัดการ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการปราบปรามเสฟติด และด้านการบำบัดและฟื้นฟู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เนื่องจากในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด ตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามเสฟติด พ.ศ.2564-2565 จึงส่งผลให้ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยเฉพาะบทบาทด้านการป้องกันปัญหาเสฟติด ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำชุมชน จึงทำให้ผู้นำชุมชนได้ให้ความสำคัญในด้านการป้องกันปัญหาเสฟติดมากที่สุด 2) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ตามตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำชุมชน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน มีบทบาท

ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้นำชุมชนเป็นตำแหน่งที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในหมู่บ้าน มีหน้าที่ที่ต้องรักษาความสงบเรียบร้อย ในหมู่บ้านที่ตนเองรับผิดชอบ ส่วนระยะเวลาดำรงตำแหน่ง มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้นำชุมชนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง มากกว่า ย่อมมีประสบการณ์และมีบทบาทในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า

ผู้นำชุมชนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยให้หน่วยงานภาครัฐจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดให้กับผู้มีความเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้หน่วยงานภาครัฐจัดสรรงบประมาณ ให้กับชุมชนในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปกปิดข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส ให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง และให้รัฐบาลออกกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดให้มีโทษที่รุนแรงเพื่อต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเกรงกลัวกฎหมาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน ซึ่งได้แก่ กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ด้านการปราบปรามยาเสพติด โดยให้ผู้นำชุมชนจัดทำบัญชีผู้มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด และให้ออกตรวจตราจุดเสี่ยงที่คาดว่า จะเป็นแหล่งมั่วสุมยาเสพติดในหมู่บ้าน และด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟู โดยให้ผู้นำชุมชนสนับสนุนด้านสังคมและด้านอาชีพให้กับผู้ผ่านการบำบัดรักษา และติดตามสอบถามปัญหากับผู้ผ่านการบำบัดรักษาแล้ว

2. กรมการปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรเพิ่มบทบาทให้กับผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ด้านป้องกันปัญหาเสพติด โดยให้เข้าร่วมการประชุมกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านเพื่อรับทราบแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจากอำเภอ เป็นประจำ และให้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดให้กับประชาชนในหมู่บ้านรับทราบอยู่เสมอ และด้านการบริหารจัดการ ให้ผู้นำชุมชนประชาคมหมู่บ้านในการกำหนดกฎระเบียบของหมู่บ้าน หรือบทลงโทษกับผู้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และจัดทำแผนเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในแผนพัฒนาหมู่บ้าน

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจัดอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถด้านยาเสพติดให้กับผู้นำชุมชน ซึ่งได้แก่ กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งไม่มากนัก เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และสามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่ของตนเองต่อไป

4. จากข้อเสนอแนะของผู้นำชุมชนในพื้นที่อำเภอปง กรมการปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดให้กับผู้มีความเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง ให้เจ้าหน้าที่รัฐปกปิดข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอให้

รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้กับชุมชนในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ และออกกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดให้มีโทษที่รุนแรงเพื่อต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเกรงกลัวกฎหมาย

ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยการเปรียบเทียบกับพื้นที่อำเภออื่น ๆ ในจังหวัดพะเยา เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำชุมชนในแต่ละพื้นที่
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ในด้านการป้องกันปัญหายาเสพติด และด้านบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อื่นต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ และขอขอบคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย

ขอขอบคุณกำลังใจและการสนับสนุนจากบิดา มารดาและครอบครัว และขอขอบคุณเพื่อนพี่น้อง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รหัส 64 ที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา รวมไปถึงบุคคลต่าง ๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมากที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- ประสิทธิ์ อินทโชติ. (2554). บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์ศักดิ์ มุกดาม่วง. (2563). บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีต่อประสิทธิผลตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด. (2565). รายงานผลแบบสำรวจสภาพปัญหายาเสพติดในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน (อำเภอปง). สืบค้นเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2565. จาก https://nisanccd.go.th/KingdomEvolution/report/report_day_n.php
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (2564). ภาพรวมสถานการณ์ยาเสพติดโลกกับผลกระทบที่มีต่อ SDGs. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565. จาก <https://www.sdgmovement.com/2021/05/20/recap-world-drugs-situation-and-implication-on-sdgs/>
- สรารุช อุทธิยัง. (2563). ประสิทธิภาพการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สายัน แก้วเนตร. (2556). **บทบาทผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่สถานีตำรวจภูธรคลองลึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว**. นิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ พันธุ์จรีต. (2553). การศึกษาบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารราชพฤกษ์**. 8(2). หน้า 139-145
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2564). **ผลการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศ. รายงานประจำปี 2563**. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2565. จาก https://www.oncb.go.th/SitePages/narcotics_effect.aspx
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2565). **แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.2565**. กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักงานประชาสัมพันธ์ เขต 3 เชียงใหม่. (2562). **จังหวัดพะเยาประชุมคณะกรรมการศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จังหวัดพะเยา**. สืบค้นจาก fong.prchorth.in.th/ct/news/viewnews.php?ID=191031112411
- องค์การบริหารส่วนตำบลกำปิง. (2564). **โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปี 2563**. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2565. จาก https://www.kampang.go.th/activity/user_select_photo.php?news_id=29
- อาทิตย์ ทองอินทร์ และณิภัทร์ กิจเจริญ. (2564). **ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ: การเก็บรวบรวมข้อมูลทางรัฐศาสตร์. ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักเบื้องต้นของการวิจัยทางรัฐศาสตร์ หน่วยที่ 9 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (หน้า 17).

แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบาย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

Guidelines for motivating employees to work effectively under the labor policy to
improve the quality of life. A case study of the private company in Phayao Province

ชญัญญา นุช อาจคำ^{1*} และ วรณภา ทองแดง²

Chanyanut Atkham^{1*} and Wannapa Tongdaeng²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ (2) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและวางแผนพัฒนาการทำงาน การศึกษาค้นคว้านี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ และกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลักทั้งหมด 18 คน เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ทำ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (3) นโยบายบริษัท (4) สภาพแวดล้อมทำงาน (5) ความมั่นคงในการทำงาน (6) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและวางแผนพัฒนาการทำงาน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการระดับต้น และการตอบสนองความต้องการระดับสูงข้อเสนอแนะต่อองค์กร ได้แก่ บริษัทควรพิจารณาค่าตอบแทนโดยรวม ต้องมีการวางแผน จัดกิจกรรมโครงการพัฒนาทักษะพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในบริษัท รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับพนักงานบริษัทเอกชนนำไปสู่ความสำเร็จ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน

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 : 64212836@up.ac.th

Abstract

The objectives of this study were (1) to identify factors affecting working motivation and (2) to find out approaches to enhance working and plans for working development. This study was qualitative research. The data were obtained from a designated group of 18 key informants through a semi-structured interview method. The findings showed that motivating and hygiene factors influence employees' motivation to work effectively. They are consistent with the Two Factor theory of Frederick Herzberg's (Herzberg, 1959), which stated that the motivating factors consist of (1) motivating factors, i.e., professional achievements, recognition, nature of work, responsibilities, career advancement, and (2) hygiene factors, i.e., remuneration and benefits, interpersonal relationships at work, company policies, work environment, Job security, supervision. Based on the findings, it can be concluded that approaches to enhance working motivation and work development plans are to meet the needs of the employees at the primary and advanced stages. Suggestions for the organization include: In order to motivate the work effectiveness of their employees, it is therefore suggested that the organization take into account the overall compensation of their employees, plan and deliver employee development programs, including technological competencies, and foster employee engagement in the workplace.

Keywords: Work motivation

บทนำ

ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560–2564) และกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, สื่อออนไลน์)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการเพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพของตนเองเป็นภารกิจด้านการฝึกฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จากสถานประกอบการ ศึกษาศึกษา สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้เข้ามามีส่วนร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, สื่อออนไลน์) ในขณะเดียวกันแรงงานเป็นกลุ่มคนที่ใหญ่ที่สุดในโครงสร้างประชากรไทยเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศจึงเป็นกลุ่มคนที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ความสามารถเสริมทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า พนักงานจึงถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์การและต้องการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด จึงต้องสร้าง

แรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่มีแรงจูงใจก็อาจทำให้พลังในการทำงานลดลงได้ องค์การไม่ใส่ใจในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ แล้วก็จะยอมทำให้การทำงานในองค์การนั้นเกิดความเบื่อหน่าย ล้าช้า ชับเคลื่อนช้าและอาจทำให้การงานเสียหายได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) ฉะนั้นแล้วบริษัทต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนหนึ่งทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่สำเร็จก็จะหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไขซึ่งทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้เจอแนวทางที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากแนวเดิม เนื่องจากพนักงานมีความรู้เพิ่มขึ้นมีทัศนคติและความต้องการในการทำงานตลอดจนการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากอดีต

ปัจจุบันพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 35 คน ประกอบธุรกิจท่องเที่ยวที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจที่พักแรม ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม และยังมีสวนผลไม้ขึ้นจนกลายเป็นพื้นที่การเกษตรและสถานที่ท่องเที่ยวให้ผู้คนเข้าไปเยี่ยมชมได้ เมื่อธุรกิจได้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ บริษัทก็พบเจอปัญหามากขึ้นตามไปด้วย ปัญหาที่ทำให้พนักงานสูญเสียแรงจูงใจในการทำงาน สูญเสียกำลังใจ หดโหดในการทำงาน ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัย พนักงานแต่ละคนจะมีสาเหตุของปัญหาที่ต่างกัน บางคนมีปัญหามาจากเรื่องหนึ่ง ส่วนอีกคนมีปัญหาจากอีกเรื่องหนึ่ง ซึ่งการสัมภาษณ์เบื้องต้นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา พบประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ทำให้ส่งผลต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรงทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ พบว่าพนักงานไม่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ทำงานต่อไปโดยไม่รู้ว่าจะพัฒนาอะไร ได้แต่ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ในแต่ละวัน เพราะพนักงานทุกคนอยากทำงานได้ดีและเติบโตในองค์การ พนักงานขาดสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต ทำให้เมื่ออยู่ล้าและเหนื่อยล้าจากการทำงาน บางครั้งก็มีความเข้าใจผิดกัน โดยที่ไม่มีการพูดคุยกัน เนื่องจากแต่ละคนมีความคิดเห็นที่ต่างกันไป สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวม วิธีหนึ่งในการลดอัตราการลาออกคือการเพิ่มแรงจูงใจของพนักงาน สำหรับบริษัทการเพิ่มสิ่งจูงใจพนักงาน อาทิ เงินพิเศษ โบนัสประจำปี ของรางวัล ทริปท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงลดอัตราการลาออกเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย (พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา, 2565) ซึ่งจากปัญหาข้างต้น พบว่าล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจอย่างไรให้ทุกคนเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันและขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าพัฒนาสู่ความสำเร็จ

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์การ ผู้บริหารองค์การต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานบริษัทเอกชนนำไปสู่ความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน การมีรายได้ที่มั่นคงย่อมส่งผลให้สามารถดูแลความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวได้อย่างดีและยังสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และวางแผนพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาจากแนวคิด เอกสาร ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการกำหนดกรอบแนวคิด โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน พนมพัทธ สมิติานนท์, 2558) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ทำ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น และปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (3) นโยบายบริษัท (4) สภาพแวดล้อมทำงาน (5) ความมั่นคงในการทำงาน (6) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา จำนวนทั้งหมด 35 คน สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้เป็นอย่างดี

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยเลือกสะท้อนถึงสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาได้ และเป็นผู้ที่ประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ผู้จัดการ พนักงานบัญชี หัวหน้าพนักงาน และพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 18 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจง เพื่อที่สามารถตอบโจทย์งานวิจัยได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ คณะผู้บริหาร จำนวน 3 คน ผู้จัดการจำนวน 1 คน พนักงานบัญชี จำนวน 2 คน หัวหน้าพนักงาน จำนวน 1 คน พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 11 คน รวมจำนวน 18 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดไว้ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่มาจากทบทวนวรรณกรรม ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นต่าง ๆ ร่วมกับการใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้าง พร้อมด้วยเครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก ปากกา เพื่อให้ทราบถึงปัญหาแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ หรือความคิดเห็นอื่น ๆ หรือปัญหาอุปสรรคในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และวางแผนพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยาได้ต่อไปในอนาคต

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านใหม่ และนายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และยื่นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ในลำดับต่อมาดำเนินการขอรับรองมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากหน่วยพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา ในขั้นตอนสุดท้ายจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน ในการวิจัย

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ

4.1 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เอกสาร และบทความทางวิชาการ และการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ตลอดจนจอออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาพัฒนากรอบในการสร้างแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

4.2 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลแบบเจาะจงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้

5. วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่และการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งมาเรียงประเด็นสัมภาษณ์ของแต่ละบุคคล จัดจำแนกและจัดระบบข้อมูล จัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยาให้มีความสอดคล้องกัน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปจัดเรียงประเด็นใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นความถูกต้องตรงกับเจตนารมณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากนั้นตรวจสอบและยืนยันข้อมูล

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจง สามารถสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา จากผลการศึกษาพบว่า

1.1 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

ผลการศึกษาด้านนี้พบว่า การบริหารเวลา การวางแผน และควบคุมดูแลงานของตนเองให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ต้องรู้ว่าแต่ละวันงานที่ต้องปฏิบัติ งานใดสำคัญ งานใดไม่สำคัญ ต้องจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อนและหลังให้มีความชัดเจน การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้เมื่อมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน พนักงานก็จะตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเองและพยายามปรับปรุง พัฒนาตนเองเพื่อเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งที่จะช่วยบุคคลนั้นได้แสดงความสามารถ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร สามารถนำไปสู่การแสดงผลซึ่งบ่งบพาทความรู้ความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความอดทนและพยายามแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ หากทางป้องกันความผิดพลาดในอนาคตจะมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่า พนักงานบริษัทเอกชนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ การพัฒนาศักยภาพบุคคลจำเป็นต้องมีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนตำแหน่งงาน เป็นพี่เลี้ยง โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละบุคคล

ดังนั้น ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงานและผลจากการกระทำของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความพึงพอใจและนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเป็น การเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณลักษณะงานของตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบริษัท รวมถึงเปิดพื้นที่ให้พนักงานแต่ละคนใช้ความรู้ความสามารถของตนเองทำงานตามความรู้ความสามารถ หรือทำงานตามความถนัดของตนเองทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการทำงานอย่างเต็มที่ ฝ่ายบริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันในทุกระดับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

ผลการศึกษาด้านนี้พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ความกังวลในการทำงาน เนื่องจากความเครียดส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจด้วยคำพูด ให้การยอมรับการนับถือ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ในขณะที่เดียวกันสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ในการทำงานก็มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้วย การรู้จักใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน หาก

มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยให้มีความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน ช่วยให้ประหยัดเวลาในการทำงานเป็นอย่างมาก เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการเก็บและค้นหาข้อมูลในการจัดพิมพ์ของพนักงานฝ่ายบัญชี การปิดกวดเช็คบัญชีของพนักงานริสอร์ท หากไม่รู้จักการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์อย่างเหมาะสมจะต้องเสียเวลา หรือเกิดความผิดพลาดในการทำงานจะทำให้งานเสร็จไม่ทันกำหนดก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเองและต่อบริษัทได้ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานทำงานรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขมากขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะเอื้อต่อการเติบโตสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตพนักงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานบริษัทเอกชนพึงได้รับต้องมีความเหมาะสมแก่สภาพการจ้างงาน และเพิ่มเติมสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร วันหยุดพักผ่อน ไม่ว่าจะในวันหยุดตามประเพณี หรือวันลาต่าง ๆ ที่บริษัทให้เป็นสิทธิประโยชน์แก่พนักงาน รวมถึงมีการวางแผนการส่งการอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเข้าใจและไม่เกิดความสับสนสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม หากพนักงานเห็นคุณค่าในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ดีของบริษัท หมดกั่วงลกับการหางานใหม่ สามารถเติบโตตามความสามารถได้อย่างมั่นคง

ดังนั้น ปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งทางบริษัทเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการ ได้แก่ นโยบายบริษัท ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดพะเยามีความพึงพอใจที่จะทำงานต่อไปและเป็นองค์ประกอบที่ทำให้พฤติกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดพะเยาไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงานหรือผลงานมีประสิทธิภาพน้อยลง บริษัทต้องจัดหาหรือปรับปรุงปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจเพื่อรักษาความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร การเพิ่มปัจจัยด้านสุขอนามัยนี้ไม่ได้สร้างความพึงพอใจในระยะยาว แต่เป็นเพียงการรักษาสถานะของความไม่พอใจ แต่หากลดหรือตัดปัจจัยดังกล่าวออกไป พนักงานก็จะรู้สึกไม่พอใจและเกิดความต้องการ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและวางแผนพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

ผลการศึกษาด้านนี้พบว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและวางแผนพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 การตอบสนองความต้องการระดับต้น ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (3) นโยบายบริษัท (4) สภาพแวดล้อมทำงาน (5) ความมั่นคงในการทำงาน (6) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ซึ่งกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.1.1 การจ่ายค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการทำงาน ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ต้องอยู่ในงบประมาณที่เหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายในแต่ละปี สำหรับบางลักษณะงาน อาจเพิ่มเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา โดยอาจเทียบเคียงกับอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นในตลาดแรงงาน หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน จะส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

2.1.2 พัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในบริษัท การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีและความสำเร็จของบริษัท เริ่มต้นจากการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความกดดันของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม

โดยปราศจากอคติ ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานพึงมีและพึงได้รับ เช่น ทุนการศึกษาของบุตร วันหยุดตามประเพณี หรือจัดทริปท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

2.1.3 ผู้บังคับบัญชาต้องประสานงาน กำกับ กำหนดทิศทางการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท หากพนักงานพบปัญหาอุปสรรคในการทำงานต้องให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดี และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่นั้น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานอันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

2.2 ตอบสนองความต้องการระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ทำ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.2.1 การพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน เกิดทักษะในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังสามารถทำงานทดแทนกันได้ในบางโอกาส ในขณะเดียวกันพนักงานจะต้องมีความเข้าใจลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย รู้ขอบเขตของการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ไม่เพิกเฉยต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความขยัน อดทน พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ผู้บริหารไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ ๆ ได้ เพื่อบุคคลทำงานอย่างเป็นระบบและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาดในการทำงานของพนักงานได้มากขึ้นและสามารถจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท

2.2.2 การกำหนดหน้าที่หลักของตำแหน่งงานให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนที่สุด และตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน หรือย้ายพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในระดับเดียวกันไปปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการพัฒนาการทำงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสก้าวหน้าทางสายอาชีพ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ช่วยลดการลาออกของพนักงานและยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอีกด้วย

2.2.3 ปรับแนวทางในการบริหารเพื่อผ่อนคลายปัญหา โดยการให้พนักงานบริษัทที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีอิสระในการทำงานมากขึ้น เป็นการสร้างความรู้สึกที่พนักงานสามารถควบคุมการทำงานในความรับผิดชอบได้ การวางแผนการทำงานและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมช่วยให้การทำงานเสร็จทันเวลาส่งผลให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้นนำไปสู่การตัดสินใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาหรือความผิดพลาดในการทำงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย พนักงานจะเกิดความรู้สึกดีและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพัฒนาตนเองต่อไป

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปราย โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า การสนองความต้องการจะทำให้สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานได้สำเร็จ หรืออาจเป็นการจูงใจโดยตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัทเอกชน เริ่มต้นจากการค้นหาความต้องการของพนักงาน เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการโน้มน้าวใจ ให้บริษัทเอกชนต้องค้นหาให้ได้ว่าความต้องการของพนักงานคืออะไร เพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม บริษัทควรเข้าใจความต้องการของพนักงานเพื่อเสนอสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ทำให้ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (3) นโยบายบริษัท (4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (5) ความมั่นคงในการทำงาน (6) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน สามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่พนักงานบริษัทเอกชนมีความต้องการได้รับการตอบสนอง ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพ สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีนโยบายสนับสนุนค่าเล่าเรียนของบุตร ต้องการให้บริษัทจัดงานเลี้ยง ทริปท่องเที่ยวหรือให้วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนตามประเพณี หรือวันลาตามโอกาสต่าง ๆ ดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย อย่างไรก็ตามยังพบความแตกต่างในรายละเอียดของปัจจัยด้านนโยบายและค่าตอบแทน กล่าวคือ ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เป็นการตอบสนองการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินหรือผลประโยชน์ที่ตกลงไว้ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน และนโยบายบริษัท เป็นการจัดการและบริหารองค์กร รวมถึงการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร ในขณะที่ผู้ให้สำคัญสำคัญสะท้อนจากประสบการณ์ทำงาน ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงการกำหนดนโยบายและค่าตอบแทน แต่มีข้อสังเกตจากข้อค้นพบว่า หากมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนจะต้องควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนดให้เหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายในแต่ละปีด้วย ทั้งนี้เพื่อรักษาต้นทุนการผลิตให้อยู่ในขอบเขตและสามารถขยายธุรกิจให้เติบโตก้าวหน้าต่อไปได้ เช่น การขึ้นเงินเดือน โบนัสประจำปีให้แก่พนักงานตามผลประกอบการหรืออาจมีความจำเป็นต้องกำหนดวงเงินเอาไว้ ความสามารถในการจ่ายอาจเทียบได้กับอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นในตลาดแรงงาน บริษัทอาจจ่ายค่าตอบแทนเท่ากันทั้งหมดหรือไม่ก็ได้ เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องของผลการดำเนินงานของบริษัทและนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1943) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) พบว่า ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานทางร่างกายที่มนุษย์จะขาดไม่ได้ เช่น ปัจจัย 4 อันประกอบด้วย อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ ที่พักอาศัยและสิ่งอื่น ๆ ที่จำเป็นด้านร่างกายในการดำรงชีวิตอยู่ เป็นต้น และความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง คือ ความต้องการที่จะช่วยปกป้องให้พ้นจากอันตราย ซึ่งเป็นทั้งความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตทั้งร่างกายและทรัพย์สิน

1.2 ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ การสั่งงาน หรือการมอบหมายภาระหน้าที่ต้องตรงตามความถนัด หรือตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ภาระงานไม่ควรมากเกินไปจนพนักงานรู้สึกเหนื่อยล้า ในขณะที่เดียวกันเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการของคนอาจเปลี่ยนไปจากเดิม การตอบสนองความต้องการเดิมซ้ำแล้วซ้ำเล่าอาจไม่ส่งผลให้คนมีแรงจูงใจ หรือเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองก็มากขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ที่ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพอใจ มีความสุข และมีความพอใจกับองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อบุคคล ได้แก่ อาหาร สุขภาพ โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบประเด็นที่มีความแตกต่างที่ว่า เมื่อพนักงานมีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งที่ตนเองไม่ถนัด พนักงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพยายามเรียนรู้งานมากขึ้น รวมทั้งมีขอบเขตการทำงานที่กว้างขึ้น มีการเพิ่มภาระงานที่มากกว่าเดิม ทำให้ความรับผิดชอบในการทำงานกว้างขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ศิริสาคร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์ริ่งริสอร์ทเชล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติ ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญเพิ่มเติม แต่มีข้อสังเกตจากข้อค้นพบว่า การเพิ่มปริมาณงานมากขึ้นจะช่วยให้พนักงานต้องใช้ทักษะเพิ่มขึ้น และงานที่เพิ่มขึ้นต้องเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกันได้รับคำตอบแทนเท่านั้น เป็นขยายโอกาสความเจริญก้าวหน้า เพราะงานที่แต่ละคนทำเป็นเพียงบางส่วน ยกเว้นจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งโอกาสเช่นนี้มีอยู่อย่างจำกัด เพราะทำให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มทักษะ ความสามารถด้านอื่น ๆ ขึ้นอีก รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุม และการให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานบริษัทเอกชนมีอิสระในการทำงานมากขึ้น พนักงานมีอิสระที่จะดูแลและจัดระเบียบความพยายามของตนเองเพื่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นหากพบว่า พนักงานได้รับการตอบสนองที่ตรงต่อความต้องการพนักงานจะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก ใช้ช่วยผ่อนแรงในการทำงานเพื่อให้งานที่ทำอยู่นั้นเสร็จตามเวลาที่กำหนด ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือสนับสนุน คอยให้คำแนะนำในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะการทำงานอย่างถูกต้องย่อมทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้น ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใด ๆ ให้พนักงานได้ปฏิบัติย่อมทำให้พนักงานมีความมั่นใจ และมีกำลังใจในการทำงานจนสามารถจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

1.3 ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1943) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) พบว่า ความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ทำ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบประเด็นที่มีความแตกต่างที่ว่า พนักงานยังต้องการได้รับการพัฒนาและปรับปรุงทักษะในการปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านความรู้ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทักษะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา การพัฒนาทักษะการปรับตัวใน

ตำแหน่งงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ ๆ พนักงานควรได้รับโอกาสในการได้รับรางวัลที่ตอบสนองความต้องการในระดับสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มขึ้น หากบริษัทมีนโยบายพัฒนาการเรียนรู้ การเพิ่มพูนทักษะ การเปลี่ยนทัศนคติ และการเสริมสร้างทักษะแก่พนักงานบริษัทเอกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองช่วยให้การจัดการงานที่ทำภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการจัดสรรเวลาการจัดลำดับระยะเวลาในการทำงาน การปฏิบัติหรือทำงานเพื่อให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สร้างระบบการเรียนรู้ เช่น จัดฝึกอบรม ในการพัฒนาพนักงานผ่านการฝึกอบรมนี้ ผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างานต้องมีแนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ปรับทัศนคติในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานมองเห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยมีเป้าหมายเป็นการเพิ่มโอกาสความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ ชัมเจริญ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษาบริษัท จงฟู (กรุงเทพฯ) จำกัด พบว่า การเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีความสามารถมากขึ้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและวางแผนพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

ข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและวางแผนพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ดังนี้

2.1 การตอบสนองความต้องการระดับต้น ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (3) นโยบายบริษัท (4) สภาพแวดล้อมทำงาน (5) ความมั่นคงในการทำงาน (6) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1943) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นหลัก ซึ่งต้องตอบสนองความต้องการระดับต้นให้ได้เสียก่อนจึงจะผ่านไปสู่ความต้องการระดับสูงได้ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลเสียต่อชีวิตในทุกมิติและทำให้สูญเสียกำลังใจในการทำงาน แต่หากได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ ก็จะส่งผลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์พนักงานในบริษัทเอกชนยังต้องการการตอบสนองมากขึ้นเมื่อบริษัทไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจและมีทัศนคติเชิงลบต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพึงพอใจในระยะยาว แต่จะรักษาสถานะของความไม่พอใจเท่านั้น ซึ่งข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิศา (2564) พบว่า เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเททำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร พนักงานคาดหวังว่าเงินเดือนของที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อเงินเดือนที่สูงขึ้นตามไปด้วย รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ ด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมทำให้พนักงานพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติพัฒน์ ชาญกิจ (2564) ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง คือ บุคคลจะมีความต้องการพื้นฐานโดยที่ความต้องการนั้นก็คือการขาดบางสิ่งบางอย่างของบุคคล อาจขาดธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยที่ความต้องการเป็นแรงขับที่สำคัญยิ่งบุคคลใดมีความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้พบข้อแตกต่างของการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ต้องอยู่ในงบประมาณที่เหมาะสมกับ

ความสามารถในการจ่ายในแต่ละปี สำหรับบางลักษณะงาน อาจเพิ่มเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา โดยอาจเทียบเคียงกับอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) พบว่า หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเข้าใจ การทำงานของแต่ละแผนกก็จะง่ายขึ้น การกระทบกระทั่งกันจะไม่เกิดขึ้น รวมถึงสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และผลงานออกมาตรงตามที่ต้องการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีและความสำเร็จของบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ อินทรประวัติ (2560) พบว่า ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน หัวหน้างานมีความสามารถในการสั่งการและอธิบายงานได้อย่างชัดเจน

2.2 ตอบสนองความต้องการระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ทำ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1943) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) พบว่า การตระหนักรู้ในตนเอง และการเติมเต็มศักยภาพของตนไปสู่การบรรลุความปรารถนาสูงสุดในชีวิต ความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะและความสามารถจนถึงขีดสุด อิศระในการตัดสินใจ ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพการงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษษา ศิระสาคร (2562) และพิเชษฐ์ ชัมเจริญ (2564) พบว่า ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญมากขึ้น การเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีความสามารถมากขึ้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยครั้งนี้ยังพบข้อสังเกตว่า การหมุนเวียนตำแหน่งงานช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับพนักงานสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ เกิดทักษะในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังสามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี ลดข้อผิดพลาดในการทำงานของพนักงานได้มากขึ้นและสามารถจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะท้อนจากประสบการณ์เกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานว่า เป็นการเพิ่มภาระงาน และทำให้พนักงานหนึ่งคนต้องไปทำงานหลายหน้าที่ ทำให้พนักงานไม่ได้ทำงานตรงตามตำแหน่งงานที่ตนเองต้องการ ไม่ตรงกับความถนัดของตนเอง หรืองานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้เท่าที่ควร จะรู้สึกว่าตนเองขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบริษัท ทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า ซึ่งข้อค้นพบนี้ สนับสนุนการส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน การจัดการความเครียดในที่ทำงาน ลดอัตราการลาออก องค์กรจะใช้แนวคิดใดเป็นหลักปฏิบัติขึ้นอยู่กับแนวทางและโลกทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อยุทธศาสตร์ นโยบาย และโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ภูริพัฒน์ ชาญกิจ (2564) ที่ว่า ความตึงเครียด คือ บุคคลนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้จนทำให้เกิดความตึงเครียดในบุคคลนั้นและพยายามนำบางสิ่งบางอย่างมาสนองความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองของพวกเขา

ดังนั้น ความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมและความต้องการของพนักงานบริษัทเอกชนจะช่วยสร้างปัจจัยส่งเสริมให้พนักงานบริษัทเอกชนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในแง่ของการเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท การให้บริการลูกค้าและพนักงานบริษัทเอกชนทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานบริษัทเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและขับเคลื่อนบริษัทไปสู่ความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการพัฒนาคูณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและวางแผนพัฒนางานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1. ผู้บริหารบริษัทต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในบริษัท เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนอย่างเต็มที่ ให้อำนาจแก่พนักงานในการตัดสินใจ ภาระงานไม่ควรมากเกินไปจนพนักงานรู้สึกเหนื่อยล้า มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคคล หรือตามความถนัดของบุคคลซึ่งจะช่วยป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดจากความไม่รู้ ขาดทักษะในการทำงาน

2. บริษัทควรพัฒนาระบบการทำงานของพนักงานให้ก้าวทันเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างยั่งยืน

3. บริษัทควรพิจารณาค่าตอบแทนโดยรวม ทั้งโครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นการทำงาน จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีคุณภาพ และผู้บริหารต้องมีการวางแผน จัดกิจกรรมโครงการพัฒนาทักษะพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่มีมองเห็นโอกาสด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวิธีการจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายแรงงานเพื่อพัฒนาคูณภาพชีวิตระหว่างบริษัทเอกชนกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาพนักงานเก่ง ๆ ให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำมาวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาพนักงานเก่ง ๆ ให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง อาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์จากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้การอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การให้คำปรึกษา การแนะนำต่าง ๆ คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาช่วยให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่สำคัญผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเสมอมา สำหรับคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้า

ด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุคลากร บุคลากร และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จทางด้านการศึกษามาตราบนานเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560–2564)**. เข้าถึงได้จาก <https://www.dsd.go.th/DSD/Doc>. วันที่ 2 พฤษภาคม 2566.

นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิต. ใน**เอกสารการสนชดววิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 11** (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

พนมพัทธ์ สมิตานนท์. (2558). แนวคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ยุคพฤติกรรมนิยม. ใน**เอกสารการสนชดววิชาการสนชดววิชาการศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 3** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

พิเชษฐ์ ชิมเจริญ. (2564). **แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก** กรณีศึกษา **บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด**. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภูติศ สุชาติพงศ์. (2562). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิง** **วิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน**. สารนิพนธ์, หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภูริพัฒน์ ชาญกิจ. (2564). พฤติกรรมระดับบุคคล. ใน**เอกสารการสนชดววิชาการภาวะผู้นำและพฤติกรรมองค์การ** หน่วยที่ 10 (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

ภัทวัน เลิศวุฒิจวงศา. (2564). **ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดี** **ของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ เพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ. (2560). **ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร** **บริษัท Play Digital., Ltd.** การค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุษา ศิระสากร. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอ็นบีเอ็นเอ็ริงส์ริสอร์ทเชส (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

Organizational Health study of Schools in Mea Fah Luang District Chiang rai Primary Educational Service Area District Office 3

กนกพร ชุมภู^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Kanokporn Chumphoo^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู โรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 242 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาราง ของ Krejcie and Morgan เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด 1) เป็นแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 2) แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากมากไปน้อย ดังนี้คือ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา พบว่า มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ครูควรจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการสอนเสริมในรายวิชาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการวางตัวให้เหมาะสม และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการปกครอง มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ครูควรจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการสอนเสริมในรายวิชาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ควรมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างให้ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบของตน

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, สุขภาพองค์การ, แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : 64170019@up.ac.th

Abstract

The purpose of this research was 1) to study the organizational health of schools in Mae Fah Luang District. 2) to study guidelines for development the organizational health of Schools in Mae Fah Luang District under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in the research were the school administrators and teachers under Mae Fah Luang District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 a total is 242. Determine the size of the sample group in the table of Krejcie & Morgan. Once the sample size is obtained, the stratified random sampling method is used to select the sample group. using the size of the school as a criterion for stratification and 5 experts. The research tools were divided into 2 types: 1) a questionnaire with a 5-level estimation scale and 2) a semi-structured interview. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of this research found that:

1. The school organizational health overall, all dimensions were at a high level. By ordering health status of schools in Mae Fah Luang district. under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, descending as follows: resource support dimensions leadership dimension of School Administrators Work morale dimension of executive Influence and academic focus dimensions, respectively.

2. Guidelines for developing organizational health of educational institutions found that the academic focus dimension Teachers should provide teaching and learning with a variety of methods with a focus on learners. and supplementary teaching in subjects with low learning achievement to encourage and develop students to have academic achievements to achieve the objectives of the curriculum. Dimension of Executive Influence Executives should be knowledgeable and competent. have a proper posture and manage according to the principles of good governance to be a good role model for government personnel; Teachers should provide teaching and learning with a variety of methods with a focus on learners. and supplementary teaching in subjects with low learning achievement to encourage and develop students to have academic achievements to achieve the objectives of the curriculum. Work morale dimension There should be a division of responsibilities according to the individual's needs in order to create satisfaction for teachers about their responsibilities.

Keywords: Education administration, Organization health, Guidelines for developing organizational health

บทนำ

สุขภาพองค์การเป็นสภาวะที่สมบูรณ์ขององค์การที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การ สามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมมีการเจริญพัฒนา และมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถที่จะปรับตัว และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน เจริญ ครอบเหว (2552) โดยทัศนะเกี่ยวกับ สุขภาพ หมายถึง การปราศจากซึ่งความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน และความ ผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย หากร่างกายอยู่ในขั้นที่เรียกว่ามีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น แสดงว่าอวัยวะบางอย่างไม่มี สมรรถภาพที่จะทำงานจนในที่สุดก็หมดสภาพไปไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ Miles (1973, อ้างอิงใน เจริญ ครอบ

หา, 2552, หน้า 8) ซึ่งองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากองค์การใดที่มีสุขภาพดีแล้วองค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย Hoy & Sabo (อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า สุขภาพขององค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดที่มีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

องค์การการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา ดังนั้น คุณภาพของผู้เรียนจะดีหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์การการศึกษาแห่งนั้น ในการบริหารจัดการองค์การที่ดีซึ่งองค์การที่จะมีสุขภาพที่ดีได้นั้น ต้องเป็นองค์การที่มีความสมบูรณ์พร้อมในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ไม่มีองค์การใดที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ ในอนาคตโดยยืนอยู่บนความสำเร็จเมื่อครั้งอดีต หรือปัจจุบันโดยละเลยการปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา ความหยุดนิ่งที่จะพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการมีเพียงแต่ทำลายสมรรถนะขององค์การแต่ยังกีดกักร้อนความมั่นคงของสังคมในอนาคต และเพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พรรณี สุวดี (2537 อ้างอิงใน อัญชัชฎา ตนภู, 2559, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษามาโดยตลอด โดยการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้พัฒนาองค์ความรู้ ใช้ทักษะ กระบวนการคิด รวมทั้งการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณความเป็นครู ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์การ องค์คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวางแผนสรรหา ย้าย โอน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนบางแห่งยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกตามที่กำหนด สถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพการจัดการศึกษา (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีงบประมาณ, 2561, หน้า 36-39)

อำเภอแม่ฟ้าหลวงจังหวัดเชียงรายมีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีประชากรหลากหลายชาติพันธุ์ ได้แก่ ไทยพื้นถิ่น ไทยเชื้อสายจีน ชนเผ่าอาข่า ชนเผ่าลาหู่ ชนเผ่าไทยใหญ่ ชนเผ่าม้ง ชนเผ่าเย้า ชนเผ่าลีซอ เป็นต้น ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอำเภอแม่ฟ้าหลวงจึงต้องมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างออกไปจากเดิม เนื่องจากกระยะทางในการเดินทางที่ค่อนข้างไกลและค่อนข้างลำบากเพราะพื้นที่เป็นพื้นที่สูง และความแตกต่างกันทางด้านภาษาระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งจากรายงานการประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งและการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า อำเภอแม่ฟ้าหลวงจะมีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าอำเภออื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และสถิติการบรรจุและแต่งตั้งของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายทุกรอบ จะมีตำแหน่งว่างที่อำเภอแม่ฟ้าหลวงและการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการย้ายปกติ หรือการย้ายตามผลการสอบแข่งขันได้ของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงก็มีจำนวนมากเช่นเดียวกัน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ส่งผลต่อโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง ซึ่งสาเหตุหนึ่งเกิดจากการขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การศึกษาของโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการมา

ปฏิบัติงานในพื้นที่ราบหรือพื้นที่ในเมืองมากกว่าพื้นที่ราบสูง หรือสาเหตุที่แท้จริงมาจากสภาพองค์การที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ จึงทำให้พบว่า มีอัตราการขาดแคลนกำลังครู และมีครูเขียนย้ายกลับภูมิลำเนาทุก ๆ ปี (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2565)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อทราบถึง สภาพขององค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปเป็นข้อมูล เพื่อใช้ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เป็นองค์การที่มีสภาพสมบูรณ์ อันจะส่งผลให้การศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และการศึกษาของประเทศชาติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากแนวคิดในการใช้วัดมิติสภาพองค์การ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์และแบ่งมิติวัดสภาพองค์การออกเป็น 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงข้อบกพร่องในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในการบริหาร และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ว่ามีองค์ประกอบที่ไม่สมบูรณ์ในด้านใดบ้าง ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสร้างองค์การแห่งความสมบูรณ์และมีสุขภาพดี อันจะส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงข้อบกพร่องในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ในการบริหาร และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

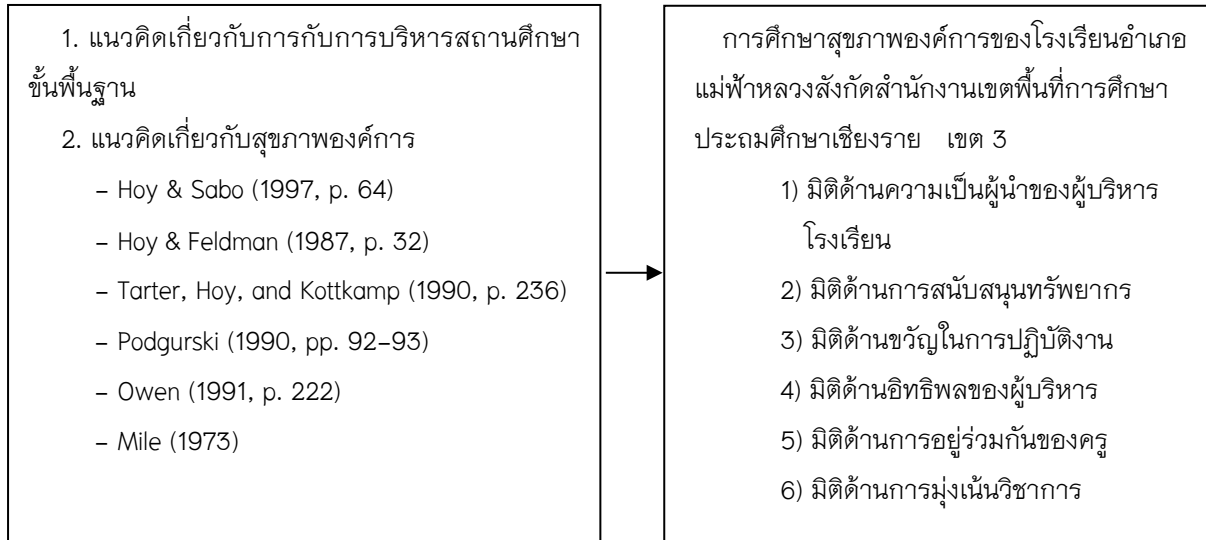
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีของนักทฤษฎี ดังนี้ Hoy & Sabo (1997, p. 64), Hoy & Feldman (1987, p. 32), Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990, p. 236), Podgurski (1990, pp. 92-93), Owen (1991, p. 222) และ Mile (1973) สังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ที่มีความเห็นตรงกันสามารถสรุปได้ทั้งหมด 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติด้านการ

สนับสนุนทรัพยากร 3) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 4) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย รวม 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนโรงเรียน 31 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 643 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำนวน 242 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามในตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 33 ข้อ

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติหรือการวัดผลและประเมินผล ศึกษาในเทศกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.60 ขึ้นไป พบว่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67 – 1.00 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.95

3.6 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

3.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อแจ้งให้ทราบถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พร้อมแบบสอบถามและกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม โดยทำการส่งแบบสอบถามจำนวน 242 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (buAte Criteria)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน ได้แก่

1. นายวิเศษ เขยกระรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. นายวัลลภ ไม้จำปา ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.ชัยณรงค์ สร้างช้าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. ดร.โยธิน ลิทธิประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านป่าเหมือด อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

กลุ่มที่ 3 เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือนักวิชาการ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน จำนวน 1 คน ได้แก่

ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการสัมภาษณ์ในการนี้ผู้วิจัยได้ขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยอิสระ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการติดต่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย เนื้อหาจำนวน 3 มิติ ซึ่งได้จากค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้ายจากทั้งหมด 6 มิติ จากการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากคะแนนสุขภาพขององค์การจากน้อยไปมากมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถาม เพื่อสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และกำหนดวันในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนา และบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ หากยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID – 19 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และทำการบันทึกการสนทนาผ่านโปรแกรมสัมภาษณ์ออนไลน์ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

แบบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 3 มิติวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป โดยใช้ตารางเปรียบเทียบเนื้อหา

ผลการศึกษา

1. การศึกษาคุณภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการประเมิน	(n=242)		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
1	มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.00	0.60	มาก	3
2	มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.06	0.57	มาก	2
3	มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	3.99	0.53	มาก	4
4	มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	3.96	0.65	มาก	5
5	มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.20	0.62	มาก	1
6	มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	3.83	0.69	มาก	6
	รวม	4.01	0.53	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ มิติด้านการสนับสนุน ทรัพยากร ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.57) และมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.60) และมิตี ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.53) และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.69)

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน มิตีสุขภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ มิตีที่ 6 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิตีที่ 4 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และมิตีที่ 3 มิติด้านขวัญใน การปฏิบัติงาน ดังนี้

มิตีที่ 6 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. มีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผลการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

3. พัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนผ่าน รวมถึงการ ใช้ภาษาไทยทั้งในและนอกโรงเรียน

มิติที่ 4 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร
2. มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค สามารถใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ร่วมกัน

3. มีบทบาทสำคัญในการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและบุคลากรภายนอก

มิติที่ 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
2. บริหารสถานศึกษา และบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. มีการเสริมแรงการยกย่องการชมเชยหรือการให้รางวัลตามโอกาสสมควร

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวม มิติอยู่ในระดับมากทุกมิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีทักษะในการบริหารทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการในสังกัดเกิดการ พัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ และมุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน โดยเรียงลำดับสภาพการบริหารของสุขภาพองค์กรในแต่ละมิติจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้าน อิทธิพลของผู้บริหาร และมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987, อ้างอิงใน จิราภา เชื้อเอี่ยม, 2553, หน้า 31-32) ที่ได้กล่าวว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์กร สมบูรณ์ เป็นโรงเรียนที่มีระดับคะแนนสูงในทุกมิติสุขภาพองค์กร กล่าวคือ โรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ต่อชุมชน โดยไม่มีการต่อต้านหรือการผลัดดันจากกลุ่มผู้ปกครองที่ไม่มีเหตุผล มีคณะกรรมการศึกษาที่เข้มแข็ง สามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสนับสนุนเข้าใจและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทวนเวียนเพื่อ ขอความช่วยเหลือในสิ่งที่โรงเรียนต้องการ ได้แก่ การของงบประมาณเพิ่มเติม การขออัตรากำลังเพิ่ม การขอวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนเพิ่มเติม นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน ได้แก่ อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ ยานพาหนะ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอนมีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยมีเป้าหมายที่จะรักษาระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้แต่ละปี มีการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้นักเรียน ขยันหมั่นเพียรและสนใจการเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 89) ศึกษาเรื่อง การ บริหารสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าสภาพการบริหารสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการอยู่ ร่วมกันของครู มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการ

ปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ เนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารงานทุกด้านที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ส่งเสริมให้ ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทักษะการคิด รวมทั้งการวัดผลประเมินผล สามารถ ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตาม

เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า

1. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู และมีการยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังเป็นไปตามทฤษฎีกับแนวคิด Hoy & Sabo, (1997, อ้างอิงใน พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดความ มั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดี ต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ ประองตอกัน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูงหรือขั้วขั้ว ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องผลงานวิจัยของ (อัญชัชฎา ตนภู, 2559, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาศาสนภาพองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดย ภาพรวมอยู่ที่ เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ครูมีการ ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ และครูมีการยกย่อง ชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ประองตอกัน

2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงเช่นกัน เนื่องด้วยผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนและโรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับ กุหลาบ เกิดหล้า (2556, หน้า 23) ที่กล่าววฏ การสนับสนุน ทรัพยากรเป็นภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ (กรรณิกา ปัญญาะติ, 2558, หน้า 44) กล่าวว่า การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ การที่ผู้บริหารให้ความสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล การทำงานของบุคลากร จะเป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน เห็นคุณค่าการทำงานในหน่วยงาน ของตน รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรการใช้วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่าง คุ้มค่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ สามารถทำงานได้อย่างระบบระเบียบไม่ติดขัด ตลอดจนเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาคุณภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถสรุปข้อเสนอแนะในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการบริหารงาน

2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โรงเรียนควรมีการจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย เพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาทั้งในและนอกห้องเรียน

3. มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ควรมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างให้ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบของตน

4. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการวางตัวให้เหมาะสม และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

5. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู ควรมีการสร้างควมสามัคคี อยู่ร่วมกันอย่างมีกัลยาณมิตร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน จนประสบความสำเร็จในวิชาชีพมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

6. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ครูควรจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการสอนเสริมในรายวิชาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เขต 3

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การและการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้เมตตาเป็นพื้นที่ศึกษาอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้การศึกษาสามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทั้งหลายผู้ที่ให้การอนุเคราะห์ข้อมูล และมีส่วนร่วม รวมถึงเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอระลึกถึงคุณบิดามารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าเกิดสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ มีความมานะ พยายาม มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ นานาในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้กระบวนการเรียนรู้ และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา ปัญญาติ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา,พะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545)** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กุหลาบ เกิดหล้า. (2556). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิราภา เชื้อเยี่ยม. (2553). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยองเขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เจริญ ควรรหา. (2552). **ศึกษาความคิดเห็นของครูทางด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). **การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป๋ายหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อัญชิษฐา ตนภู. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสายจังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Hoy and Others. (2002). **Organization Climate and Student Achievement Journal of School Leadership.** Abstract from the ERIC Database 21 September, 2002.
- Hoy, W. K. and Forsyth, P. B. (1986). **Effective Supervision: Theory into Practice.** NewYork: Random House.
- Hoy, W.K. and Sabo, D. (1997). **Quality Middle Schools: Open and Healthy.** California:Corwin Press, Lnc
- Owen, R. G. (1991). **Organizational Behavior in Education.** Boston: Allyn and Bacon.Ramseyer,John A.& Other.(1995). **Factor affecting education administration.** Ohio:Ohio State University.
- Podgurski, T. P. (1990). **School effectiveness as it relates to group consensus and organizational**
- Tarter,C.J.,Hoy,W.K., & Kottkamp, R. (1990). **“School health and organizationalcommitment”,Journal of Research and Development in Education.** 23: 236 – 243. York: Random House.

การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อำเภอ
พาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

A Study of The Operation Student Care Assistance System of School in Phan
District under The Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2

กิงกาญจน์ ประสม^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Kingkan Prasom^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า 1)การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน 2)เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

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: 64170031@up.ac.th

Abstract

This research intended for The Operation and compare classified by the size of the school and work experience a sample of 175 people the tool used as 5 level estimation scale questionnaire. The index of canformance is 1.00 and the confidence value is 0.96. The statistic of data analysis consists of percentage, average (mean) ,standard deviation ,t-test and analysis of variance F-test (One way ANOVA) when a significant difference is found compare the differences of pairs by Sheffe's method.

The results of the research found that 1)The Operation Student Care Assistance System of School in Phan District under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2 Overall, it was at a high level. when considering side by side It was found that the aspect with the highest mean was Knowing students individually, followed by student screening and the side with the least mean is prevention and problem solving of students. 2) compare Operation Student Care Assistance System of School in Phan District under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2 classified by the size of the school found that overall There was a statistically significant difference at the 0.05 level and Comparison by work experience found that overall there was no difference.

Keywords: Student Care Assistance System , Operation Student Care Assistance System

บทนำ

สถานการณ์และปัญหาของเด็กและเยาวชนไทยขณะนี้กำลังเผชิญกับความเสี่ยงมากมายอันเกิดจากสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งอันตรายที่ล้อมรอบตัว เด็กและเยาวชนจำนวนมากซึมซับพฤติกรรม ความรุนแรง สื่อลามกอนาจาร เสพยาเสพติด มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร อยู่ในแหล่งมั่วสุม จนพฤติกรรมเหล่านี้ กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตร่วมสมัยของเด็กและเยาวชนที่เติบโตขึ้นทุกวัน ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับเด็กที่พบในชุมชน ท้องถิ่น ได้แก่ ปัญหาด้านยาเสพติด เด็กและเยาวชนมีการเสพยาเสพติดและเข้าถึงสิ่งเสพติดได้ง่าย ปัญหาพฤติกรรม ความฟุ้งเฟ้อ การแต่งกายที่ล่อแหลมเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศของเด็กหญิง ปัญหาทางเพศกรรมมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การติดเกม การขาดวินัย ปัญหาด้านการศึกษา เด็กและเยาวชนขาดเรียน หนีเรียน ไม่เรียนต่อ ออก กลางคัน ปัญหาทางเศรษฐกิจครอบครัว ความยากจนทำให้ไม่มีทุนศึกษาต่อ เรียนจบแล้วไม่มีงานทำ ปัญหาคุณธรรม จริยธรรม เด็กและเยาวชนมีนิสัย กิริยามารยาทก้าวร้าว ขาดความยับยั้งชั่งใจ ไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ปัญหาการก่ออาชญากรรม มีการทะเลาะเบาะแว้ง ยกพวกตีกัน ลักขโมย จี้ปล้นจนถึงขั้นการข่มขืน ปัญหา ครอบครัว ครอบครัวไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน ครอบครัวเปราะบาง แยกแยกขาดความอบอุ่น ปัญหาการค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก การค้าประเวณี (สมพงษ์ จิตระดับและอัญญมณี บุญซื่อ, 2551)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุแนวทางการจัดการศึกษา หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข หมวด 4 มาตรา 22 ได้ระบุไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 42 กำหนดให้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครู สายงานการสอน การปฏิบัติหน้าที่หลัก

เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนานักเรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของโรงเรียน พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดให้ลักษณะงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นภาระงานหนึ่งในมาตรฐานตำแหน่งครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน เพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ทันเวลาถูกวิธีเสริมสร้างทักษะชีวิต ให้คำปรึกษาอย่างทั่วถึง ตลอดจนการดูแลช่วยเหลือและสงเคราะห์นักเรียนที่อยู่ในครอบครัวที่ประสบปัญหา หรือครอบครัวที่ด้อยโอกาส โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม พัฒนาระบบการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับนักเรียนในวัยเรียนในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ หรือภาวะทางสังคม รวมถึงเป็นการพัฒนาเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน เร่งแก้ปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบมีคุณภาพสามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้สถานศึกษาทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกับสถาบันทางศาสนา ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะ ในการดำรงชีวิตและรอดพ้นจากวิกฤติต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมอบนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งได้กำหนด ยุทธศาสตร์ ตลอดจนมาตรฐานการ และจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมมุ่งพัฒนานักเรียนในทุกระดับให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กลยุทธ์ 4 กำหนดพันธกิจในการส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพมีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการดำเนินการโครงการพัฒนาการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งกำหนดแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้ 1) พัฒนาเครือข่ายระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นคุณธรรม นำความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพบนพื้นฐานของความปลอดภัยรอบด้าน 2) ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว มีการเครือข่ายเพื่อนช่วยเพื่อน เครือข่ายผู้ปกครอง และระบบส่งเสริมความประพฤติ นักเรียนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต้านทานให้แก่เยาวชน รวมทั้งส่งเสริมงานอาชีพ และการมีงานทำแก่นักเรียน และ 3) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยโรงเรียนต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เสริมสร้างความปลอดภัยรอบด้านในสถานศึกษา สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนานักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2565)

จากกรณีสื่อสังคมออนไลน์ในท้องถิ่นที่มีข่าวประกาศตามหาเด็กหายออกจากบ้านในพื้นที่อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย โดยเหตุการณ์เกิดขึ้นขณะเด็กนักเรียนเดินทางไปโรงเรียนภายหลังพบว่าถูกล่อลวง จากการตรวจสอบพบว่าเด็กพื้นฐานครอบครัวฐานะยากจน ผู้ปกครองทำงานล่วงเวลาจนไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน เด็กติดสื่อสังคมออนไลน์ ผู้ปกครองและโรงเรียนขาดการสื่อสารกัน ภายหลังจากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวเด็กกลับเข้ามาเรียนในระบบ แต่เรียนได้ไม่นานก็ต้องออกกลางคัน และเหตุการณ์อีกหลายกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่อำเภอพาน (เมืองพานนิวิธ, 2565:สื่อออนไลน์)และจากรายงานผลการปฏิบัติงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แม้ผลการดำเนินงานการพัฒนาาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมทั้งเขตจะอยู่ในระดับคุณภาพยอดเยี่ยมแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่อำเภอพานพบว่าหลายโรงเรียนยังมีนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาที่จะต้องดำเนินการแก้ไขตามกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2565)

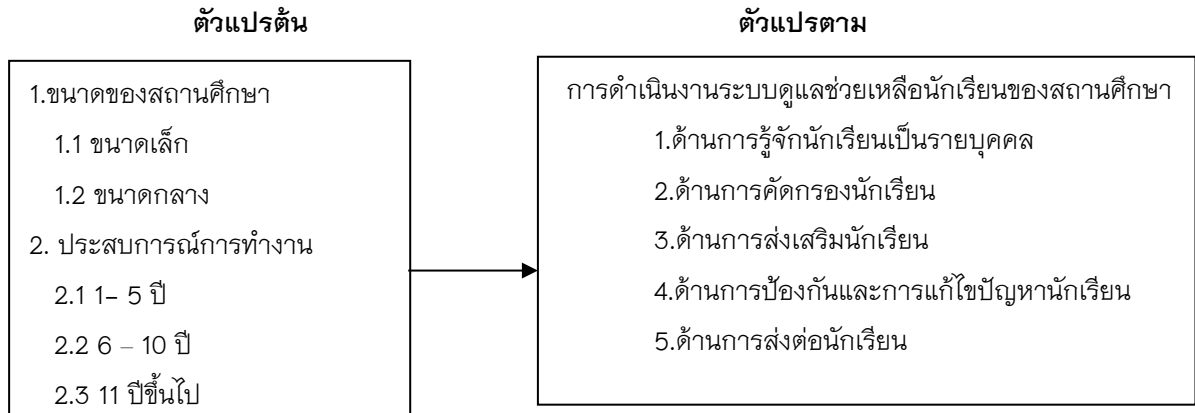
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน ซึ่งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการสำคัญที่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะร่วมมือกันช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้มีพัฒนาการก้าวหน้าในทุกด้าน สามารถปรับตัว แก้ปัญหา พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จและอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสพการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1.การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

2.การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกประสิทธิภาพการทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 318 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 175 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert)

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 175 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาใช้การทดสอบค่าวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง มีการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-30 วัน
3. ผู้วิจัยตรวจสอบผลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาใช้การทดสอบค่าวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา	(n = 175)		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	(S.D.)		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.25	0.59	มาก	1
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.19	0.53	มาก	2
3	ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.18	0.51	มาก	3
4	ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา นักเรียน	4.10	0.55	มาก	5
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.17	0.43	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.18	0.44	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t-test	P- value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.02	0.57	4.56	0.46	-6.56*	0.00
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.21	0.56	4.17	0.49	0.52	0.60
3.ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.15	0.54	4.22	0.46	-0.88	0.38
4.ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา นักเรียน	4.08	0.59	4.13	0.49	-0.67	0.50
5.ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.11	0.41	4.25	0.46	-2.11*	0.03
โดยรวม	4.11	0.46	4.27	0.39	-2.26*	0.02

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านการคัดกรองนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล และด้านการส่งต่อนักเรียน ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.33	2.00	1.67	4.94*	0.00
	ภายในกลุ่ม	58.07	172	0.33		
	รวม	61.41	174			
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2.00	0.73	2.58	0.07
	ภายในกลุ่ม	48.81	172	0.28		
	รวม	50.27	174			
3.ด้านการส่งเสริมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2.00	0.62	2.37	0.09
	ภายในกลุ่ม	45.04	172	0.26		
	รวม	46.28	174			
4.ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหาให้นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2.00	0.61	2.00	0.13
	ภายในกลุ่ม	52.45	172	0.30		
	รวม	53.68	174			
5.ด้านการส่งต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2.00	0.61	3.29*	0.03
	ภายในกลุ่ม	32.36	172	0.18		
	รวม	33.60	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.99	2	0.49	2.56	0.08
	ภายในกลุ่ม	33.41	172			
	รวม	34.40	174			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูชำนาญการ ตามประสพการณ์ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งต่อนักเรียน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในอำเภอพานมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและดำเนินงานได้ตามขั้นตอนครบทุกด้าน เนื่องจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติ รวมถึงวิธีการและเครื่องมือในการดำเนินงานที่ชัดเจน สถานศึกษามีการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยเครื่องมือและวิธีที่หลากหลายทำให้ได้ข้อมูลรอบด้านใช้ในการจัดกลุ่มนักเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้มีการประชุมจัดทำขึ้นและกำหนดใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยการมีส่วนร่วมของคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการติดตามและประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อการช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เอาใจใส่ผู้เรียนทุกกลุ่มไม่ปล่อยปละละเลย โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหาต้องดูแลอย่างใกล้ชิดให้ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาของนักเรียนแก่ผู้ปกครองและตัวนักเรียน ประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาอย่างเป็นระบบ ประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจในกรณีที่ต้องมีการส่งต่อนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ กรดา มลิลลา (2564) ได้ทำการศึกษากิจการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พรวิมล กลิ่นศรีสุข (2564) ทำการศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่าการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสามารถอภิปรายผลรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาทราบถึงและตระหนักถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานครอบครัวไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดพฤติกรรมทั้งด้านบวกและด้านลบที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังนั้น การรู้ข้อมูลนักเรียนแต่ละบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูเข้าใจนักเรียนและสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนได้อย่างถูกต้อง การส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้นักเรียนได้อย่างถูกต้อง การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลครูมีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลนักเรียนที่ครอบคลุม มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ปราศจากการใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดาจึงทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดข้อผิดพลาดได้น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณษา ศรีม่วง (2563) ทำการศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มพุทธ

มณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการใช้เกณฑ์การคัดกรองนักเรียนเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีข้อมูลเชิงประจักษ์จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคัดกรองนักเรียนแต่ละกลุ่มได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีการมีการจัดทำแบบสรุปผลการคัดกรองนักเรียนเป็นรายชั้นและรายบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหา นักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุภัสสร สุริยะ (2562) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนในทุกภาคเรียนซึ่งเป็นการสื่อสารระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับครูเพื่อให้ได้ข้อมูลนักเรียนมาใช้ในการส่งเสริมนักเรียน ป้องกันมิให้นักเรียนกลุ่มปกติกลายเป็นกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา มีการสรุปรายงานจัดทำหลักฐานในการประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนในแต่ละครั้งเพื่อเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียน มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมส่งเสริมวินัยเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ พรศักดิ์ ผกากรอง (2562) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา นักเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการป้องกันและการแก้ไขปัญหา นักเรียน มีการใช้วิธีที่หลากหลายในการช่วยเหลือนักเรียน อีกทั้งสถานศึกษามีการดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาอย่างใกล้ชิด มีการให้ความรู้ในประเด็นที่เป็นปัญหาของนักเรียนให้นักเรียนทราบ ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาของนักเรียนแก่ผู้ปกครองและตัวนักเรียนเอง พร้อมทั้งประเมินและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ญาณิศา เยี่ยมสิริวุฒิ (2564) ทำการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา นักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเพื่อการส่งต่ออย่างเป็นระบบ โดยครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน ที่มีปัญหาต่อการช่วยเหลือ ประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจในกรณีที่ต้องมีการส่งต่อนักเรียน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและบันทึกการส่งต่อนักเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรทุกกรณี มีเครือข่ายสหวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือ อีกทั้งมีการติดตามผลการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาให้ได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ โสภกา เชื่อมทอง (2562) ทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของ

สถานศึกษาถูกกำหนดด้วยจำนวนนักเรียน และจำนวนครู สถานศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบันมีจำนวนครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูมีภาระงานมาก ครูแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้านจึงส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ไม่รอบด้าน ในขณะที่ครูสถานศึกษาขนาดกลางมีจำนวนมากกว่า การบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นระบบมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงครอบคลุมรอบด้านมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับ รัชพล เทียงดี (2563) ทำการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งต่อนักเรียน ซึ่งสอดคล้อง รุสมา ปานาบากา (2562) ทำการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและด้านการส่งต่อนักเรียนเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานในแนวทางเดียวกันมีการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคลมีการเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อนำมาใช้ในการคัดกรองนักเรียน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดกรองที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เกณฑ์คัดกรองกำหนดขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกภาคส่วน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคน มีการจัดกิจกรรมตามความสนใจและความถนัดให้กับนักเรียนทุกคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุดตามศักยภาพ จัดให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาของนักเรียน สำหรับนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาสถานศึกษามีการดูแลอย่างใกล้ชิด ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา ในกรณีที่ยากต่อการแก้ไข สถานศึกษามีการส่งต่อทั้งภายในและภายนอกพร้อมทั้งติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ เกตุประทุม (2560) ศึกษาการดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบางทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งต่อนักเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐพัชร์ ทะไร และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย(2564) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและการส่งต่อนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาคควรจะมีการส่งเสริมให้จัดทำข้อมูลนักเรียนแสดง ข้อมูลด้านสุขภาพ ด้านความสามารถและด้านครอบครัวเป็นรายบุคคลรวมถึงการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศอยู่เสมอ และเป็นปัจจุบันเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาคควรให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ในการคัดกรองนักเรียน ผลการคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคลสถานศึกษาคควรเก็บไว้เป็นความลับ และประสานงาน กับผู้ปกครองโดยตรงในการช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน สถานศึกษาคควรจัดกิจกรรมและส่งเสริมการพัฒนานักเรียนให้เหมาะสมกับ นักเรียนตามความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของนักเรียนแต่ละกลุ่ม แต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สถานศึกษาคควรให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาของนักเรียนแก่นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาและมีส่วนร่วมกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน สถานศึกษาคควรมีการจัดทำแผนดำเนินงานและการประสานงานร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานส่งต่อนักเรียน รวมถึงประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อสร้าง ความเข้าใจในการส่งต่อนักเรียนทั้งการส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอกสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และ คณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวเกษรา ธัญชัยศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และนาย วีระศักดิ์ น้อยหอม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านผาป้อง(คุรุราษฎร์สามัคคี) ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การ สนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรดา มลิลลา. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- ญาณิศา เขียมมลิริวุฒิ. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.บ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ณัฐพัชร์ ทะไร และศีกฤททธี ศิลาลาย. (2564). ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.กรุงเทพมหานคร
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2553). การวิจัยปฏิบัติการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุบลราชธานี : ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- พรวิมล กลิ่นศรีสุข. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พรศักดิ์ ผกากรอง. (2562). การศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- เมืองพานนิวิธ. (2565). ประกาศตามหาเด็กหาย. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2565. <https://www.facebook.com/muangphannews>.
- รัชพล เทียงดี. (2563). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- รุสมา ปานาบากา. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศิริรัตน์ เกตุประทุม. (2560). การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ ศษ.ม.,มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมพงษ์ จิตระดับ และอรัญญมณี บุญซื่อ. (2551). หลักสูตรสิทธิเด็กและการวางแผนท้องถิ่นเพื่อเด็กและเยาวชน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส จำกัด.
- สุพรรณษา ศรีม่วง. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มพุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สุภัทสร สุริยะ. (2562). ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลักการแนวคิด และทิศทางในการดำเนินงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2565).คู่มือการคัดเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับ

รางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2565.กรุงเทพฯ:องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2.(2565).แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565.

http://www.cri2.go.th/?page_id=3754.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2.(2565).รายงานผลการปฏิบัติงานแผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.2564. http://www.cri2.go.th/?page_id=3754.

โสภกา เขื่อมทอง. (2562). **สภาพการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน**

ชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กษ.ม.,

มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY. THIRDTHAI
EDUCATION DEVELOPMENT NETWORK GROUP MAEFAHLUANG DISTRICT UNDER
THE CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

คามิน คีรียูลือ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Khamin Khiriyulue^{1*} and Namfon Kunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 144 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน และในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่ายโดยการจับสลากเทียบตามสัดส่วนของประชากรครูในสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

¹ คามิน คีรียูลือ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 64170042@up.ac.th

Abstract

The purpose of this research is to 1) study the skills of 21st-century school administrators. Third Thai Educational Development Network Group Mae Fah Luang district under the Chiangrai primary educational service area office 3 and 2) to compare the comparison of teachers' opinions towards skills of 21st-century school administrators Third Thai Educational Development Network Mae Fah Luang district under the Chiangrai primary educational service area office 3 Classified by gender, educational background, and work experience. The sample group used in this research were teachers in educational institutions. Terd Thai Education Development Network Group, Mae Fah Luang District under the Chiangrai primary educational service area office 3, the number of 144 students was determined by the sample size according to the ready-made tables of Crazy and Morgan, and in this research, stratified random sampling was used by using educational institutions as stratifi. Then a simple random sampling was drawn by drawing lots to compare the proportion of the teacher population in the school. The tools used as a scale query, approximately 5 levels, 40 items with content validity between 0.67–1.00 The query confidence value is 0.95. The statistics used in data analysis include percentage, average, and standard deviation t-test (t-test independent) and variance analysis (One-way ANOVA).

The research findings were as follows: 1) the skills of school administrators in the 21st century in the Third Thai Education Development Network group; Mae Fah Luang District Under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, the overall level was at a high level. overall and in each aspect, it was found that the level was at a high and moderate level and 2) The comparison of teachers' opinions towards the skills of school administrators in the 21st century, Third Thai education development network group Mae Fah Luang District under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 classified by sex, educational background, overall and each aspect were not significantly different at the 0.05 level, but the work experience found that overall and each aspect were different. Statistically significant at the 0.05 level in all aspects.

Keywords: The skills of school administrators, 21st century.

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนจากอดีตและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการจัดการจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวร้าวที่ช้าจะทำให้สามารถถดถอยและเสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่ง นอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: ออนไลน์) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทำให้สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

และนอกองค์กร (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556 หน้า6) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ (วิจารณ์ พานิช,2555 หน้า16) ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) มีเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีพัฒนาการสมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีที่สมวัยทุกด้าน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม เสริมสร้างจิตสาธารณะ และการเป็นพลเมืองที่ดี แก่ผู้เรียน ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ สมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาผู้บริหารให้มี “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ให้แก่กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย และกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาทุกกลุ่มในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล ยกย่องคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ และพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 โดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนฟรี 15 ปี แก่ปัญหานักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสามารถยกระดับคุณภาพได้ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังมีประสพปัญหาอุปสรรค คือ ภาพรวมในด้านการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3, 2564: ออนไลน์) และกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย คือองค์กรหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 และได้รับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญและมีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่แล้ว แต่ได้เกิดประเด็นที่น่าสนใจขึ้นว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากน้อยเพียงใด เพื่อใช้ในการบริหารงานที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เพราะเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีมากหรือน้อยเพียงใดรวมถึงต้องการเปรียบเทียบ เพศ วุฒิการศึกษา และประสพการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานประสพผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

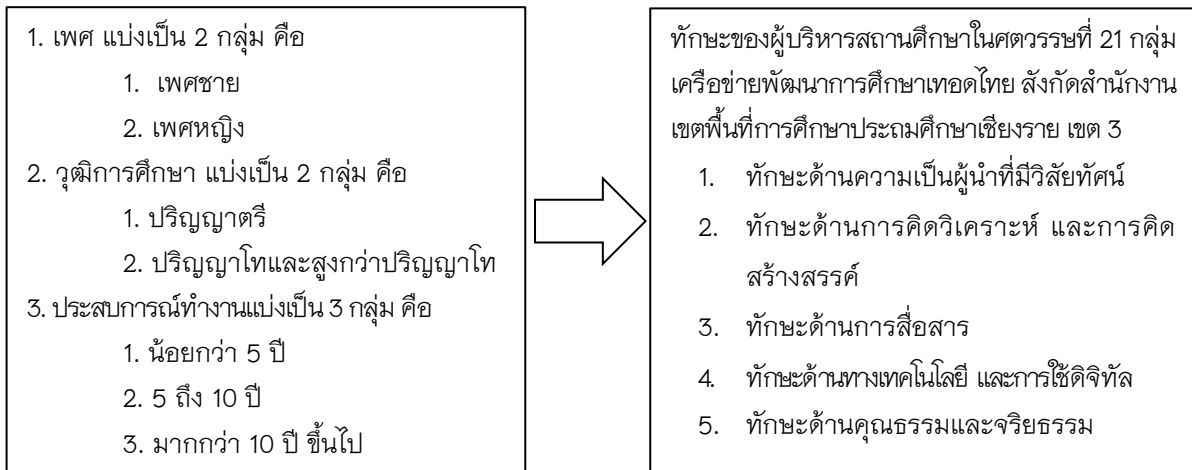
1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาภาคเหนือไทย อำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาภาคเหนือไทย อำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาภาคเหนือไทย อำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แตกต่างกันไป

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาภาคเหนือไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งมีครูจำนวน 224 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970) และในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่ายโดยการจับสลากเทียบตามสัดส่วนของประชากรครูในสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ ครอบคลุม 5 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert มี 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แล้วรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบแนวคิดหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่กำหนดไว้ตาม กรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย
3. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00
5. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ
6. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูโรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองในที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95
7. จัดทำเครื่องมือที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วย Google Form จากการส่งแบบสอบถามไปตามสถานศึกษา จำนวน 144 ชุด ได้รับกลับคืนมา 144 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ จากนั้นตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 หน้า 121)

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test independent) และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ได้แก่ F-test โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (โดยภาพรวม)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย ฯ	(n = 144)		
	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	3.67	0.80	มาก
2. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	3.50	0.77	มาก
3. ทักษะด้านการสื่อสาร	3.47	0.93	ปานกลาง
4. ทักษะด้านทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล	3.65	0.74	มาก
5. ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.63	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	3.58	0.73	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ ทักษะด้านทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.65$) ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.63$) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.47$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 2 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเพศชายและหญิงที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทยอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ด้าน	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	เพศ (n = 144)	\bar{X}	S.D.	T	p
1	ทักษะด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	ชาย	3.78	0.81	1.54	0.13
		หญิง	3.57	0.79		
2	ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	ชาย	3.41	0.81	-1.30	0.20
		หญิง	3.58	0.73		
3	ทักษะด้านการสื่อสาร	ชาย	3.39	1.02	-0.95	0.34
		หญิง	3.54	0.84		
4	ทักษะด้านทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล	ชาย	3.63	0.73	-0.33	0.74
		หญิง	3.67	0.75		
5	ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ชาย	3.60	0.77	-0.45	0.65
		หญิง	3.65	0.75		
รวมเฉลี่ย		ชาย	3.56	0.75	-0.34	0.74

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ตาราง 3 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโทที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทยอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ด้าน	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	วุฒิการศึกษา (n = 144)	\bar{X}	S.D.	t	P
1	ทักษะด้านความเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์	ปริญญาตรี	3.67	0.87	0.27	0.79
		ปริญญาโทและสูงกว่า ปริญญาโท	3.64	0.54		
2	ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และ การคิดสร้างสรรค์	ปริญญาตรี	3.48	0.81	-0.59	0.56
		ปริญญาโทและสูงกว่า ปริญญาโท	3.57	0.64		
3	ทักษะด้านการสื่อสาร	ปริญญาตรี	3.46	1.00	-0.21	0.83
		ปริญญาโทและสูงกว่า ปริญญาโท	3.49	0.64		
4	ทักษะด้านทางเทคโนโลยี และ การใช้ดิจิทัล	ปริญญาตรี	3.65	0.79	-0.24	0.81
		ปริญญาโทและสูงกว่า ปริญญาโท	3.68	0.53		
5	ทักษะด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	ปริญญาตรี	3.57	0.79	-1.61	0.11
		ปริญญาโทและสูงกว่า ปริญญาโท	3.81	0.61		
		ปริญญาตรี	3.57	0.79	-0.63	0.53
	รวมเฉลี่ย	ปริญญาโทและสูงกว่า ปริญญาโท	3.64	0.51		

จากตาราง 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ตาราง 4 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	แปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig
ทักษะด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	6.69	2	3.34	5.50*	0.01
	ภายในกลุ่ม	85.78	141	0.61		
	รวม	92.46	143			
ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	7.32	2	3.66	6.67*	0.00
	ภายในกลุ่ม	77.41	141	0.55		
	รวม	84.73	143			
ทักษะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	10.75	2	5.38	6.78*	0.00
	ภายในกลุ่ม	111.83	141	0.79		
	รวม	122.58	143			
ทักษะด้านทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.51	2	1.75	3.35*	0.04
	ภายในกลุ่ม	73.90	141	0.52		
	รวม	77.41	143			
ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.44	2	1.72	3.08*	0.05
	ภายในกลุ่ม	78.58	141	0.56		
	รวม	82.02	143			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.69	2	2.85	5.66*	0.00
	ภายในกลุ่ม	70.84	141	.50		
	รวม	76.53	143			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ทักษะด้านทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ทักษะด้านการสื่อสาร เมื่ออภิปรายรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ทักษะด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากอีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร รัตนะอุดม และอำนาจ ทองโปร่ง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสทศวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญจากการศึกษาและพัฒนาตนเองในการนำความรู้ที่เกิดจากการระดมการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์มาพัฒนาการบริหาร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีมาพัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของไชยา ภาวะบุตร (2560) กล่าวว่า การริเริ่มสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่น่าสนใจแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตอบสนองนโยบาย ความคิดสร้างสรรค์จะสะท้อนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารซึ่งต้องแสวงหาเรียนรู้ จากประสบการณ์ผู้สำเร็จและลงมือทำ และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย มองโลกกว้างไกลแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา อภิวัน (2564) ได้ศึกษาเรื่องทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ที่เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน สรุปได้ตรงประเด็น ชัดเจน ตลอดจนมีความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ เจรจา ต่อรอง โน้มน้าว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงเป็นผลให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมณฑาทิพย์ นามมู (2561) กล่าวว่าทักษะการสื่อสารนั้นเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือกัน ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวคิดของบุญส่ง กรุงชาลี (2561) กล่าวว่าทักษะการสื่อสารของผู้บริหารเป็นความชำนาญหรือเป็นความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้วิจรณ์ญาณไตร่ตรองถึงความถูกต้องและนำเสนอเชื่อถือให้ข่าวสารถูกต้อง และแนะนำแหล่งของข้อมูลข่าวสารให้กับผู้อื่นได้

1.4 ทักษะด้านทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซีรวิวัฒน์ ชัดมะโน (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือ ในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา จัดให้มีเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร ปรับตัวให้ทันเทียมและเท่าทันกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ชิวชยาภรณ์ (2563) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีนทิพย์ สลีสองสม (2565) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารอย่างเคร่งครัด อีกทั้งปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา ปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น นำหลักการบริหารหลักธรรมมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโพธิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ เมืองคา (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง ในปัจจุบันมีความเท่าเทียมทั้งทางด้านความคิด และการกระทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพัฒน์ ทีชะสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตเสรีไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีนทิพย์ สลีสองสม

(2565) ทำการศึกษาเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เมื่อลงมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน จะแสดงออกถึงหลักการแนวคิด หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยไม่แบ่งแยกชนชั้น ระดับการศึกษา ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา อภิวัน (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เนื่องด้วยประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ และสามารถคาดการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจะทำให้ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มากขึ้นในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา ไชยศรี (2560) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนนครเขื่อนขันธ์ และคุ้มบางกะเจ้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ อุยวงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อําเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีทักษะด้านการสื่อสารที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่พัฒนาบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อําเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรนำทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อําเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ซึ่งในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อําเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภูมิหลัง ความพึงพอใจ เป็นต้น เพื่อพัฒนาให้มีระดับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย อําเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยกรุณาตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่าในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยและขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กล่าววามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร รัตนะอุดม และอำนาจ ทองโปร่ง. (2565). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ลึกษา วารสารศึกษาศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553,2562)*. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของครุสภา
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.).ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยา ภาวะบุตร.(2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วารสารบริหารการศึกษา). ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรวัฒน์ ชัดมะโน.(2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. (ปริญญา มหาบัณฑิต). จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิภาพร รอดโพธิ์. (2565). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว*. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). สระแก้ว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง กรุงชาลี. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประทีนทิพย์ สลิลสองสม. (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กษ.ม.). พะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มณฑาทิพย์ นามนุ.(2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.). ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธาวร ชิวชยาภรณ์. (2563). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., พะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัฒนา อภิวัน. (2564). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ตามทรรศนะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กษ.ม.,พะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตาตาพลับลิเคชั่น.
- วิทยา ไชยศรี. (2560). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนนครเขื่อนขันธ์ และคุ่มบางกะเจ้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมหมาย อ่าตอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. (วารสารบัณฑิตศึกษา). พิษณุโลก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.



- ลัดตบุษย์ โพธิ์รุท.(2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (ปริญญามหาบัณฑิต). สกลนคร. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร.
- สิริพัฒน์ ทีละสุข. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตเสรีไทยสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร. (วารสารวิชาการ)Journal of Roi
Kaensarn Academi. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2565. จาก
http://www.yst2.go.th/web/?page_id=12896.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565.
สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2565. จาก<http://www.cr3.go.th/action-plan/>.

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มอำเภอแม่สายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

Leadership of School Administrator According to the Situation of Educational Opportunity Expansion School Maesai District Underthe Office of Chiangrai Primary Educational Service Area 3

จัมรัส เขื่อนเพชร^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Jamras Khuenpet^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ประถมศึกษากลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำนวน 554 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ t-test One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มแม่สาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และด้านผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มแม่สาย

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: pattarawan@maesai.ac.th

Abstract

This research has the objectives (1) To study the situational leadership of school administrators in Mae Sai District Expansion School. under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 (2) to compare the situational leadership of educational institute administrators at Mae Sai District Opportunity Expansion School. under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 classified by educational qualifications and work experience. The samples used in the research were educational administrators and teachers in the Opportunity Expansion School. Mae Sai Elementary School The samples were 554 students under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area. The research tool was a questionnaire with a reliability of 0.890. Statistics used in data analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation The statistics used were t-test or One Way ANOVA. When differences were found, individual comparisons were performed using (Sheffe's method) The results showed that

1. The leadership according to the situation of educational institute administrators, Mae Sai Opportunity Expansion School under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, in overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was supportive leadership, followed by participatory leadership. success-oriented leader and command leadership, respectively.

A comparison of situational leadership of school administrators at Mae Sai Expansion School. under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area, Region 3, classified by educational qualification level The overall There was a statistically significant difference at the 0.05 level and Comparison by work experience found that overall there was no difference Statistically significant.

Keywords:The Situational Leadership, The school administrators, The Mae Sai District Group Opportunity Expansion School Under the jurisdiction

บทนำ

จากสถานการณ์เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในปัจจุบัน ถือเป็นไวรัสที่ถูกพบครั้งแรกในปี 1960 แต่ยังไม่ทราบแหล่งที่มาอย่างชัดเจนว่ามาจากที่ใด ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 ได้ประกาศให้เป็นโรคระบาด ซึ่งการระบาดนี้ก่อให้เกิดอุปสรรค การประกอบด้วยความไม่มั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมไปถึงการจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

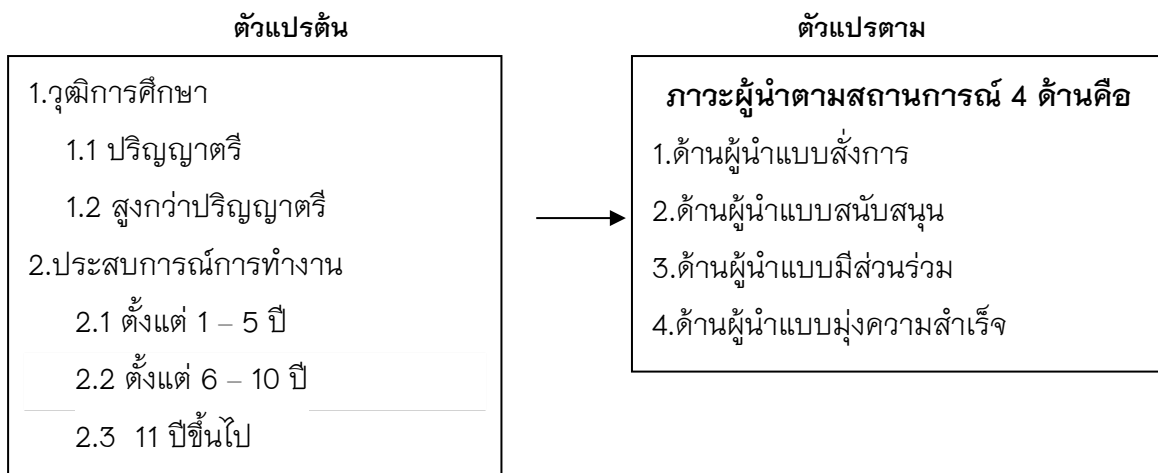
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2559) เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะการดำรงชีวิตในโลกอนาคต (ไชยดา ศิริมัน, 2564, หน้า 409)

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์นำเสนอเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบสั่งการ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารและครูทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 554 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารและครูทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (กวิสรา ชูทอง, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 226 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้นประกอบด้วย

3.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) ตั้งแต่ 1 – 5 ปี
- 2) ตั้งแต่ 6 – 10 ปี
- 3) 11 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 53 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ | จำนวน 13 ข้อ |
| 2. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน | จำนวน 13 ข้อ |
| 3. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม | จำนวน 14 ข้อ |
| 4. ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ | จำนวน 13 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (1967, p. 90 –95) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1.ขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือถึงผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารและขอรับคืนภายใน 30 วัน

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 226 ฉบับ ด้วยตนเองภายในเวลา 2 เดือน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ ของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. การเปรียบเทียบใช้ สถิติสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 226)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านผู้นำแบบสั่งการ	3.48	0.10	ปานกลาง	4
2	ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	4.08	0.50	มาก	1
3	ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.98	0.50	มาก	2
4	ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	3.52	0.13	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	3.76	0.25	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 3.76$ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน อยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 4.08$ รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 3.98$ รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 3.52$ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 3.48$

1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยบอกความคาดหวังในผลงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบต่างๆ โดยบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับ กวิสรา ชูทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ สุวรรณา เทพประสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผู้นำแบบสั่งการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานเต็มศักยภาพ และให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิชญกร แต่งแก้ว (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณพร ตรีชัยศรี (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

4. ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นจะทำงานให้เสร็จตามที่กำหนดไว้ มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในกาปฏิบัติงาน เพราะมั่นใจว่าบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สาวิตรี บุญนุกูล (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตาราง 2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนัก

ภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	P- value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	3.47	0.11	3.49	0.93	-1.12	0.26
2. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	4.09	0.53	4.08	0.47	0.18	0.85
3. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.97	0.53	3.98	0.47	-0.11	0.91
4. ด้านผู้นำแบบมุ่ง ความสำเร็จ	3.52	0.12	3.50	0.13	1.25	0.22
โดยรวม	3.76	0.26	3.76	0.23	0.27	0.94

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

* จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์

ทำงานภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ตั้งแต่ 1-5 ปี		ตั้งแต่ 6-10 ปี		11 ปีขึ้นไป		F	P-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	3.25	0.81	3.45	0.68	3.26	0.93	0.11	0.32
2. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	3.68	1.11	4.31	0.93	4.17	0.85	0.71	0.01*
3. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.75	0.82	4.05	0.40	4.07	0.90	0.32	0.04*
4. ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	3.88	0.67	3.93	0.34	4.16	0.71	0.47	0.01*
โดยรวม	3.64	0.85	3.93	0.58	3.91	0.84	0.40	0.02*

หมายเหตุ: * แทน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีความสามารถในการออกแบบการบริหารที่ต้องปรับเปลี่ยนและแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละมิติหรือในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร ตรีชัยศรี (2561) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ ผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยพิจารณา รายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควร นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านผู้นำแบบสั่งการ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการสั่งการอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด อีกทั้งใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานสำเร็จ หรือเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มาตรา 27 (1) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้อง กับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.2 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับchner แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญา ตรีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน ให้รางวัลยก ย่องชมเชยแก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และมีการให้กำลังใจ หรือร่วมแก้ปัญหาเมื่อบุคลากร ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับ ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path goal theory) ของ เฮาส์ (House, 1971, pp.321-328) ทฤษฎีนี้อธิบายให้ทราบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อ เป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนตัว และวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวทฤษฎีนี้จึง พิจารณาจากสภาพทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่พิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานนั้น ดังนั้น ผู้นำที่มิ

ประสิทธิผลก็คือ ผู้นำที่เพิ่มพูนการยอมรับความพึงพอใจ การยกระดับแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หลักสำคัญของทฤษฎีนี้คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้น จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีวางแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่างๆ ทั้งขององค์กร และของผู้นำไปพร้อมๆ กัน ทฤษฎีนี้ได้แยกแบบของผู้นำที่สำคัญออกเป็น 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบเข้มงวดแข็งแกร่ง (Directive leadership) 2) ผู้นำแบบช่วยเหลือสนับสนุน (Supportive leadership) 3) ผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (Participative leadership) และ 4) ผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (Achievement oriented leadership)

2.4 ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและคุณภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 27 (4) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีด้านที่แตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านผู้นำแบบสั่งการ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนเพื่อกำกับบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมีระบบ และควบคุม การดูแล การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับ รัษฎพร ดันหยง (2560) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุน การปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน และ

ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาตนเอง ดังนี้ซึ่งสอดคล้องกับ ธนากร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แตกต่างกับผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากร มีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในโรงเรียนในการดำเนินงานที่สำคัญก่อนไปปฏิบัติ และสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังนี้ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ นารอฮิ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ฤทธิชัย สุขแก้ว (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เช่นกัน

3.4 ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ แตกต่างกับผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงและมีการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ นารอฮิ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ฤทธิชัย สุขแก้ว (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังในการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดขั้นตอนให้บุคลากรทำงานอย่างมีระบบ
2. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ
3. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
4. ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงความถนัดและความสามารถของบุคลากร ขณะเดียวกันก็ติดตามดูแลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มแม่สาย หรือเขตอื่น ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อเกิดการเปรียบเทียบและพัฒนา
2. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านดร.ณัฐวุฒิ สักโซ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ดร. นรินธร นนทมาลย์ รองผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวเกษรา ธัญชัยศึกษานิเทศ นวัตกรรมฐานะชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และนายภูวนารถ จันทาพูนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

กวิสรา ชูทอง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- กุลริศา วงษ์ภักดี. (2556). **ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). **การศึกษาสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: เอ็น.วาย. พีลัม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชฎา เมธีทรงกิจ. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชัยณรงค์ สร้างช่าง. (2561). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. เชียงราย
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติกา พรหมเทศ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก.
- โชษิตา ศิริมัน. (2564). **ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤติโควิด-19 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา**. 8. 407-416.
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.
- ธงธิดา วังแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำในทศวรรษหน้าของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี.
- ธนากร แก่นเกษ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). **ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม หลักการทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธัญพร ตันหยง. (2560). **บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2559). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ชาวฟาง.
- นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2560). **ภาวะผู้นำกับการปกครองท้องถิ่น Leadership and Local Government.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บัญชา บุญบำรุง. (2561). **ความสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- บุษยามาส ผาดี. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- ปานัสม์ ธิติวรอำรง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากับความผูกพันองค์การของพนักงานขาย: กรณีศึกษาบริษัทให้บริการสินเชื่อและบัตรเครดิตแห่งหนึ่ง.** การพัฒนามนุษย์และองค์การ, 2560(9), 60–79.
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). **อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- พยอมน วงศ์สารศรี. (2558). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.
- พระदेวิดศน์ สุขถาวร และคณะ. (2564). **ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวารสาร มจร อุบลปริทรรศน์.** 6(1), 583–600.
- พลุ เดชะรินทร์. (2564). **“ผู้นำ” ที่ต้องการในยุคโควิดควรเป็นอย่างไร?** กรุงเทพธุรกิจ, สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2564, สืบค้นจาก [HTTPS://WWW.BANGKOKBIZNEWS.COM/NEWS/DETAIL/921804](https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/921804)
- พัชรา วาณิชวดีน. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). **การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด-19.** วารสารศิลปการจัดการ, 4(3), 783–795.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

- มัทนา ภัคคุณานนท์. (2558). **ขนาดคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2557-2567)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. อุตรธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). **การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**. วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(3), 545-556.
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ฤทธิชัย สุขแก้ว. (2564). **ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- วรรณพร ดริชัยศรี. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- วารารณ์ ช่างอยู่. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.

การศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

EDUCATION CORE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDERVOCATIONAL IN CHIANG RAI PROVINCE

จิรายุ คีตีสาร^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Jirayu Seetisara^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ ระดับ
การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานทำการศึกษาจากจำนวนประชากร ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ภาคีรัฐ จำนวน 8 สถานศึกษา จำนวน 443 คน และทำ
การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการ
ทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ผลการ
เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 153rt577@gmail.com

Abstract

This research intended for study and compare teachers' opinions on the core competencies of school administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai classified by gender, level of education and work experience Conducted a population study of teachers and administrators school administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai 8 schools, 443 people, and the sample group was determined by using the table of sampling samples of Krejcie & Morgan obtained a number of samples of 210 people. The tool used was a 5-point scaled questionnaire The consistency index was 1.00 and the reliability was 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that 1) The Core Competencies of School Administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai Overall, it was at a high level. The results of the research are in accordance with the objectives set consider each side It was found that the aspect with the highest mean was Teamwork, followed by good service and the side with the least mean is Self-development. 2) Comparison results teachers' opinions on the core competencies of school administrators under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai province by gender, level of education and work experience Overall, there was a statistically significant difference at the 0.05 level.

Keywords: core competency

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้องค์ประกอบในหลายๆ ด้านในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ซึ่งทุกประเทศนั้นมีการปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาใหม่ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ก็ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติไว้ในหมวดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ในหมวด 3 เรื่องของระบบการศึกษา มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 34 คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริม ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งชาติ, 2545)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังอาชีวศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดเพื่อสร้างคุณภาพในการผลิตกำลังคน กำกับดูแลได้อย่างทั่วถึงให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาและการลงทุนด้านการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองการผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญด้านทักษะอาชีพ เทคโนโลยีทางวิชาชีพที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตามการบริหารสถานศึกษา ทุกฝ่ายล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ซึ่งโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายบริหารทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 90) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมกลุ่มสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา 8 แห่งดังนี้ 1)วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย 2) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 3) วิทยาลัยเทคนิคเทิง 4) วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า 5) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 6) วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย 7) วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง 8) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-net) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา มีผลค่อนข้างต่ำ จะเห็นได้ว่าภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น มีบทบาทและส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา และการมีงานทำ การดำเนินการ และการขับเคลื่อนโดยบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

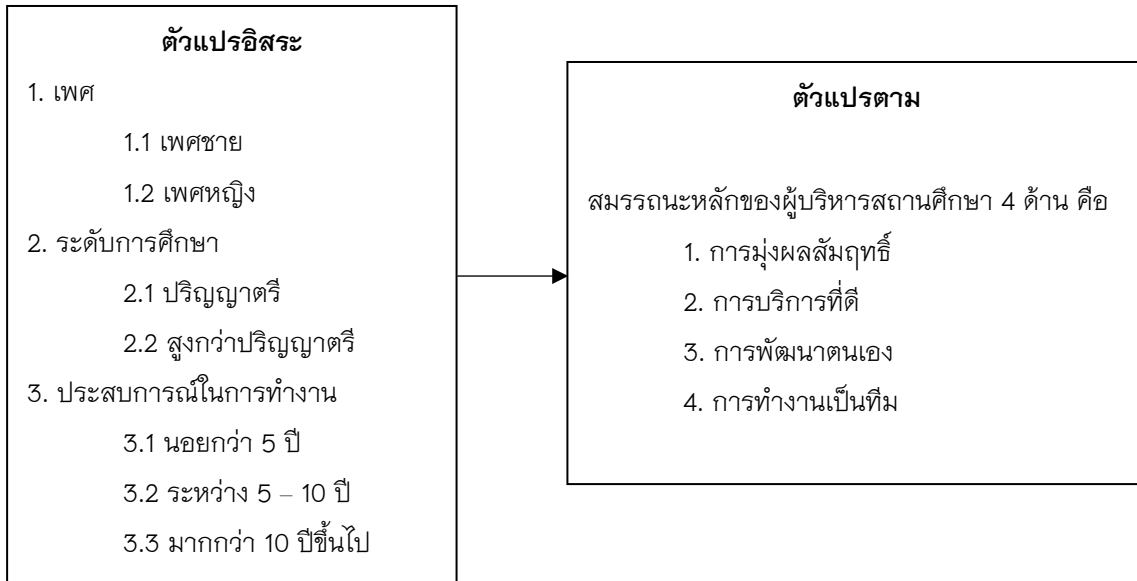
ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน
2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน
3. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 443 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย.2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2553) มีกลุ่มตัวอย่างเป็น ครู รวมทั้งสิ้น 210 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ด้านการทำงานเป็นทีม

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง มีการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-30 วัน

3. ผู้วิจัยตรวจสอบผลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย	n = 210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.31	0.44	มาก	3
2. ด้านการบริการที่ดี	4.35	0.72	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.29	0.81	มาก	4
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.67	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.34	0.63	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n = 151)		หญิง (n = 59)		t-test	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.52	0.46	3.78	0.25	15.88*	0.00
2. ด้านการบริการที่ดี	4.71	0.38	3.41	0.51	17.52*	0.00
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.71	0.43	3.20	0.44	22.45*	0.00
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.73	0.35	3.62	0.65	12.36*	0.00
เฉลี่ยรวม	4.67	0.33	3.50	0.40	21.24*	0.00

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 131)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 79)		t-test	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.47	0.42	4.04	0.33	7.70*	0.00
2. ด้านการบริการที่ดี	4.57	0.64	3.98	0.70	6.23*	0.00
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.52	0.81	3.91	0.65	5.92*	0.00
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.66	0.52	4.02	0.71	6.98*	0.00
เฉลี่ยรวม	4.56	0.56	3.99	0.58	6.98*	0.00

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวม และรายด้านที่ต่างกันมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	6.35	2	3.17	18.49	0.00
	ภายในกลุ่ม	35.58	207	.172		
	รวม	41.94	209			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	14.93	2	7.46	16.34	0.00
	ภายในกลุ่ม	94.58	207	.45		
	รวม	109.52	209			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	14.00	2	7.00	11.70	0.00
	ภายในกลุ่ม	123.78	207	.598		
	รวม	137.78	209			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	16.12	2	8.06	20.88	0.00
	ภายในกลุ่ม	79.88	207	.386		
	รวม	96.00	209			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	12.34	2	6.173	17.78	0.00
	ภายในกลุ่ม	71.84	207	.34		
	รวม	84.19	209			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีทิศทางการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนา และผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามเกณฑ์และวิธีการที่ทางคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดมาแล้ว จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร รวมทั้งมีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดกั้น ผู้บริหารมีการประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์กับทางราชการ และ ผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาาระบบบริการในเกือบทุกรายการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลมาลย์ ไชยศิริปัญญา และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ดาพัฑฒ์ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร)

1.3 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและ

ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่สมาชิกในองค์กรสถานศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา มีความสุขภาพอ่อนโยนน่าเชื่อถือ มีวุฒิภาวะ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับอุษา ดาพัฬพันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่บึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเพราะผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจ เพื่อนร่วมงาน อยู่ยงสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน สม่่าเสมอเกือบทุกครั้ง และ ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ภิชาพัชญ์ โหณา (2562) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทฤศยา สุขสำราญ (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 3 ตามความคิดเห็นของครู เพศ ระดับการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ วรรณันท์ สุวรรณหงส์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ อาราพัต หัตถน (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชุนว้ง ณวงค์ศรี (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมมีความแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ อาราฟัด หัตถน (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านทุกแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558) ได้ศึกษา เรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอเกาะแก จังหวัดนครพนม และได้เปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานที่ถูกต้อง ตามโครงสร้าง และเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่างได้

1.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเต็มใจให้คำปรึกษา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดภาวะ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรให้เกียรติยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนบน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายมารุต รื่นรวย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในการศึกษา และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และคณะ (2559) **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ขุนวัง ญวงศ์ศรี (2550, หน้า 110-112) **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2553). **การวิจัยปฏิบัติการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี : ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กษิชาพัชญ์ โทนา (2562) **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 213) **การศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

วันสนันท์ สุวรรณหงส์ (2562, หน้า 110-112) **สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.** คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิมลรัตน์ ศรีลำอาจ (2558, หน้า 80) **สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม** วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ; ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 : พฤษภาคม - สิงหาคม 2558.

สุทฤศยา สุขสำราญ (2560) **สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.



อาราพัต หัตถนิ (2562 ,หน้า 97) **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3** สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

อุษา ดาพัวพันธ์. (2559). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปังกริทยา
พัฒน (มัธยมวัดहतถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิรา
ลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** [ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf>

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF THE CREATIVE LEADERSHIP FOR THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เจษฎา ชาวนาน^{1*} และ นริศรา เสือคล้าย²

Jetsada Chaonan^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 311 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาจโร ยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาคได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

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 : 64170109@up.ac.th

Abstract

The purposes of this study were to study the creative leadership of school administrators and to study the approaches for developing creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The research method was divided 2 step, step 1: a study the status of the creative leadership of school administrators. The sample group was Teachers under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 determined the sample size by using Taro Yamane's, using the district as a criterion for division Total 311 people. The instrument used for data collection was a questionnaire on the creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. There is content validity by finding the IOC value equal to 1.00 for all items and the confidence value by Cronbach's method gave the alpha coefficient equal to 0.98. Statistics used in the analysis consisted of mean, standard deviation. step 2, study the approaches for developing creative leadership of school administrators. The information provider is 5 experts. The tools used were interview forms on the creative leadership development approaches of school administrators. Data was analyzed by content analysis. The results of this research found that:

1. The creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 as a whole and each side was at a high level.
2. The approaches for developing creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, Can using new processes, creating new things to develop the organization to operate more efficiently and effectively.

Keywords: the creative leadership, school administrators

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งกำหนดเป้าหมายไว้ 5 ด้าน อันประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย และ 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแนวทางนโยบายแห่งรัฐสอดคล้องกับการพัฒนาที่แท้จริง กล่าวคือ มุ่งพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืน การจัดการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใด แต่จะรูปแบบพัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ตั้งแต่สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการเมืองของประเทศนั้น ๆ และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ในส่วนของประเทศไทยซึ่งปัจจุบันแบ่งการศึกษาเป็นสายสามัญและสายวิชาชีพก็เช่นเดียวกันที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการปรับเปลี่ยนในส่วนของโครงสร้างการบริหาร ทำให้เกิดข้อข้องใจในคุณภาพการศึกษาของผู้ที่จบการศึกษาสาขาต่าง ๆ รวมถึงการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาวิชา จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอย่างเร่งด่วน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศในยุคดิจิทัลและการสื่อสารที่ไร้พรมแดน การปฏิรูปการศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20

ปีครั้งนี้ ประสบความสำเร็จตั้งแต่การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องจากหลายผู้ที่ขาดโอกาสในวัยแรงงาน ผู้สูงอายุ สตรี และเด็ก การจัดการศึกษาขาดเอกภาพในการจัดกรอย่างครอบคลุม และมีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสื่อและกระบวนการเรียนรู้ (พีระพงษ์ สิทธิอมร, 2561) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับหนึ่งในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาควรมี เนื่องจากเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (Lead) ประสานงานผู้อื่น (Connecting) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ใหม่ (New Strategies) มีกระบวนการบริหารจัดการใหม่ (New Processes) และต้องมีทัศนคติใหม่ (New Mindset) ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การสื่อสารเจรจาต่อรอง การบริหารเวลา การสร้างมนุษย์สัมพันธ์และการไว้ใจ โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับโลกอนาคต (จีราวัฒน์ สว่างกลับ, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในอนาคตของทุก ๆ องค์กร ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรล้วนต้องมีการปรับตัว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่มากก็น้อย หากองค์กรไม่มีการปรับตัว ถึงแม้จะเป็นองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว องค์กรเหล่านั้นก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมายที่เคยตั้งไว้ได้ ในขณะเดียวกันหากมองในมุมมองกลับกัน การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ถือเป็นการสร้างโอกาสในการมองหาแนวทางที่แปลกใหม่แบบที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยไม่ยึดความเคยชิน มีเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลในรูปแบบใหม่ เพื่อให้ผู้นำองค์กรประสบความสำเร็จได้ สำหรับผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Ash และ Persall (1999) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบสร้างสรรค์ในฐานะเป็นหัวหน้าสูงสุดด้านการเรียนรู้ของโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างทางวิชาการเปิดกว้างสู่การเรียนรู้ และศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ในอนาคต สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ดำเนินการศึกษาสถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งผลสรุปการประเมินสถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจุดอ่อนในด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาแล้ว นำผลการพัฒนาไปใช้ได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ การบริหารอัตรากำลังยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตบริการ และขาดความเป็นมืออาชีพในหน้าที่ของตน ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องของงาน ตลอดจนงานด้านบริหารจัดการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ระบบการบริหารจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบการบริหารจัดการและภาระงานที่แทรกซ้อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563) ซึ่งสภาพปัญหาที่พบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมี

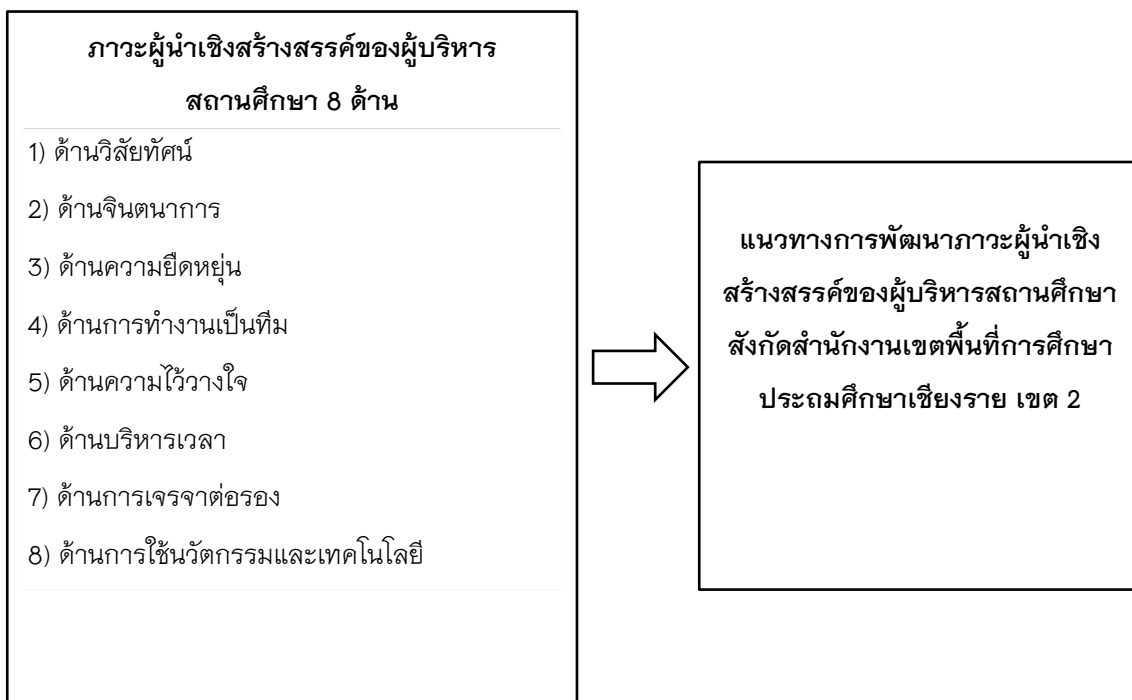
แรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา (อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ, 2560)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 2 ตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิชาการศึกษภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรม 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และอีก 1 องค์ประกอบ คือ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านนี้มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญมากในชีวิตประจำวันของทุกคน เพราะเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ร่วมกัน จำนวน 8 องค์ประกอบ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 5 อำเภอ รวม 142 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,382 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727-728) ได้จำนวนทั้งสิ้น 311 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และอำเภอ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งหมด 8 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา เนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงความถูกต้องของการใช้ภาษา

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นนำ

แบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษานั้น ๆ

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วย Google form

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลมารอกองโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติ และการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงาน การวิจัย ข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้บุคคลสำคัญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ข้อมูลสำคัญที่แท้จริง โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลไว้ ดังนี้

2.1. ผู้บริหารการศึกษา คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2. ศึกษานิเทศก์หรือผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3. ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของการบริหารการศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของการบริหารการศึกษา หรือข้าราชการบำนาญ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหารการศึกษาระดับสูง จำนวน 1 คน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน ปี ระยะเวลา และสถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ผลการศึกษา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.05	0.77	มาก	4
2	ด้านจินตนาการ	4.02	0.66	มาก	6
3	ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.74	มาก	5
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.68	มาก	3
5	ด้านความไว้วางใจ	4.10	0.68	มาก	2
6	ด้านการบริหารเวลา	4.11	0.69	มาก	1

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
7	ด้านการเจรจาต่อรอง	4.09	0.75	มาก	3
8	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.11	0.63	มาก	1
รวม		4.08	0.66	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน (\bar{X} = 4.08, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารเวลา (\bar{X} = 4.11, S.D.=0.69) และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี (\bar{X} = 4.11, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ (\bar{X} = 4.10, S.D.=0.68) ด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 4.09, S.D.=0.68) และด้านการเจรจาต่อรอง (\bar{X} = 4.09, S.D.=0.75) ด้านวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 4.05, S.D.=0.77) และด้านความยืดหยุ่น (\bar{X} = 4.04, S.D.=0.74) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านจินตนาการ (\bar{X} = 4.02, S.D.=0.66)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. แนวทางการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2. แนวทางการพัฒนาด้านจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนาวิชาการ และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่ง การเรียนรู้ที่หลากหลายร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มี ผลงานเป็นเลิศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิด เห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้ กระบวนการตามแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

4. แนวทางการพัฒนาด้านการดำเนินงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา
 - 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการให้รางวัลและกล่าววยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน
5. แนวทางการพัฒนาด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชี้แนะแนวทางเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา บางครั้งอาจจะต้องช่วยจัดการแก้ปัญหาตามความจำเป็น
 - 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้วยการปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างก่อนที่จะให้คำชี้แนะ เพราะการกระทำมีพลังมากกว่าการพูด
 - 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นมิตร ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ไต่ถามสารทุกข์สุกดิบโดยทั่วไป ไม่เข้าไปก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว
 - 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรงดเว้นการนำเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชาไปกล่าวถึงหรือพูดคุยกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นจริยธรรมสำคัญ โดยเฉพาะการกล่าวถึงข้อจำกัดหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
6. แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียงลำดับความสำคัญเมื่อมีรายการที่ต้องทำอยู่ในมือแล้ว สิ่งที่ต้องทำลำดับต่อไป ก็คือนำรายการเหล่านั้นมาจัดเรียงตามความสำคัญจากมากไปน้อย และมีงานใดที่ต้องทำต่อเนื่องบ้าง เพื่อให้รู้ว่าแต่ละงานต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด และควรจะทุ่มแรงให้กับงานแต่ละชิ้นอย่างน้อยเพียงใด
 - 6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้ชัดเจน โดยเมื่อถึงที่ทำงาน ก็ให้ใช้สมาธิจดจ่ออยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัดความคิดเรื่องอื่น ๆ และควรคุยโทรศัพท์ส่วนตัวเฉพาะเรื่องที่สำคัญ ในทางกลับกัน เมื่ออยู่ที่บ้านก็ไม่ควรนำงานกลับไป ยกเว้นในกรณีที่เป็นจริง ๆ เพื่อใช้เวลากับครอบครัวให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
7. แนวทางการพัฒนาด้านการเจรจาต่อรองของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสร้างความประทับใจ โดยการตรงต่อเวลา หากมีการเลื่อนนัดควรดำเนินการล่วงหน้า เพราะการบอกก่อนคือการชี้แจง แต่การบอกหลังจะหมายถึงข้อแก้ตัวดังนั้นถ้าทำงานไม่ทันตามกำหนดจำเป็นต้องแจ้งเลื่อนการเจรจาก่อน
 - 7.2 เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาพบคู่เจรจา ต้องสร้างบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ
8. แนวทางการพัฒนาด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับงานของครูและบุคลากรแต่ละคน โดยการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ เพื่อสร้างแนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ อย่างเหมาะสม
 - 8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดค้นนวัตกรรมการบริหารทางเทคโนโลยีการศึกษาอย่างมีความเหมาะสมและมีความคุ้มค่า

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารเวลาด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านความไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการเจรจาต่อรอง ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สามารถดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากมีการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ บุคคลที่ได้เป็นหรือไม่ได้เป็นผู้นำแต่มีภาวะผู้นำอยู่ในตัวเองสูงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองและโลกรอบตัวได้อย่างสมดุล รู้จักการนำการประสานตนเองและผู้อื่นบนพื้นฐานแห่งความพอดี ซึ่งสอดคล้องกับจิววรรณ อินเกิด (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธันท์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เสาววิทย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีทักษะในการบริหาร

จัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี อินทาบัจ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ อาทิ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน คิดหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ มีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน มีการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ริเริ่มการดำเนินงานโดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง มีการเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่มีความคิดริเริ่มสู่แนวทางการปฏิบัติได้ มีการจัดการอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนาวิชาการ และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ พัชรี อินทาบัจ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ด้านจินตนาการ คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีอารมณ์ขันเป็นกันเองกับบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีความรู้ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน พุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความรอบรู้ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการตามแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สอดคล้องกับ พัชรี อินทาบัจ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ความยืดหยุ่น คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็น มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน มีการแก้ไขกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าพบ

ได้ตลอดเวลา ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถคิดค้นเปลี่ยนแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน ความเป็นกันเองและถ่อมตนในการทำงานกับบุคลากร คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือวิธีการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถคิดหาวิธีการที่ไม่ยึดติดกับกับกฎเกณฑ์เดิมอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรทราบและถือไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อัยริน สมาแอ (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบหลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการให้รางวัลและกล่าววยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัยริน สมาแอ (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชี้แนะแนวทางเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา บางครั้งอาจจะต้องช่วยจัดการแก้ปัญหาตามความจำเป็นและแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้วยการปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่าง ก่อนที่จะให้คำชี้แนะ เพราะการกระทำมีพลังมากกว่าการพูด ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องแสดงความเป็นมิตร ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ไต่ถามสารทุกข์สุกดิบโดยทั่วไป ไม่เข้าไปก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัว เว้นการนำเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชาไปกล่าวถึงหรือพูดคุยกัยกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นจริยธรรมสำคัญ โดยเฉพาะการกล่าวถึงข้อจำกัดหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การไว้วางใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กรไว้วางใจ ในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มอบรับและเชื่อถือในตัวผู้บริหารในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถในการทำงาน ยึดหลักคุณธรรมความซื่อสัตย์ ความเป็นกลางในการบริหารงาน ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง รักษาคำพูด ให้เกียรติผู้อื่น แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้ พร้อมรับผลที่จะเกิดขึ้น จากการตัดสินใจของตนเองโดยไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว ยินดีที่จะช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จจากการไว้วางใจของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.6 ด้านการบริหารเวลา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียงลำดับความสำคัญเมื่อมีรายการที่ต้องทำอยู่ในมือแล้ว สิ่งที่ต้องทำลำดับต่อไป ก็คือนำรายการเหล่านั้นมาจัดเรียงตามความสำคัญจากมากไปน้อย และมีความใดที่ต้องทำต่อเมื่อบ้าง เพื่อให้รู้ว่าแต่ละงานต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด และควรทุ่มเททุ่มแรงให้กับงานแต่ละชิ้นอย่างน้อยเพียงใด แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้ชัดเจน โดยเมื่อถึงที่ทำงาน ก็ให้ใช้สมาธิจดจ่ออยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัดความคิดเรื่องอื่น ๆ และควรคุยโทรศัพท์ส่วนตัวเฉพาะเรื่องที่เป็น ในทางกลับกัน เมื่ออยู่ที่บ้านก็ไม่ควรนำงานกลับไป ยกเว้นในกรณีที่เป็นจริง ๆ เพื่อใช้เวลากับครอบครัวให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธารภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การบริหารเวลา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการบริหารเวลา มีการวางแผนและมีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน วางเป้าหมายอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม โดยมีการจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สมดุลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

2.7 ด้านการเจรจาต่อรอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความประทับใจ โดยการตรงต่อเวลา หากมีการเลื่อนนัดควรดำเนินการล่วงหน้า เพราะการบอกก่อนคือการชี้แจง แต่การบอกหลังจะหมายถึงข้อแก้ตัว ดังนั้นถ้าทำงานไม่ทันตามกำหนดจำเป็นต้องแจ้งเลื่อนการเจรจาก่อน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาพบคู่เจรจา ต้องสร้างบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับ บงกช วิจบ (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การเจรจาต่อรอง คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนา พูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

2.8 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับงานของครูและบุคลากรแต่ละคน โดยการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ เพื่อสร้างแนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องคิดค้นนวัตกรรมการบริหารทางเทคโนโลยีการศึกษาอย่างมีความเหมาะสมและมีความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ บงกช วิจบ (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ธารภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การใช้เทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้วยการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บ ใช้ในการประเมินหรืองานประกันคุณภาพและมีการนำเสนอรายงานข้อมูลหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากด้านจินตนาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นต้นสังกัดควรกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้มีสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุมีผล คิดนอกกรอบหรือมองหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความเป็นอิสระทางความคิด และมีความสามารถในการบูรณาการทักษะ มีความรู้ มีประสบการณ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดจะสามารถให้การส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และทราบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร นำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาในครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง, ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ และนายอุดม บุญทา ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยน้ำขุนวิทยา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา จนให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ คณะครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ 1) นายวัลลภ ไม้จำปา ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย 2) นายวีรัตน์ สานุมิตร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล 3) ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา 4) นายอุดม บุญทา ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยน้ำขุนวิทยา และ 5) ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาดลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหน็ดเหนื่อย และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จิราวรรณ อิ่มเกิด. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- บงกช วิจบ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชรี อินทาบัจ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศษ.ม., ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563). **แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565, (พิมพ์ครั้งที่).** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- เสาววิทย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อัยรินทร์ สมาแธ. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.** สารนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อมรรัตน์ นามบ้านผือ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.** งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

A study of the organizational health on educational Opportunity Expansion Schools in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2

ชิดชนก มุณีแก้ว^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Chidchanok Muneekew^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จากโรงเรียน 12 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน โดยใช้วิธีการคำนวณการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: สุขภาพองค์กร โรงเรียนขยายโอกาส

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 : Pam007Infinity@hotmail.com

Abstract

The purpose of this study was to study the organizational health on educational Opportunity Expansion Schools and compare the organizational health on educational Opportunity Expansion Schools in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The samples used in the research. There were school The administrators teachers and school personnel expand opportunities in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 from 12 schools, the sample size was determined by using table of Krejcie & Morgan then Compare the size of the population of 190 people to get a total of 127 people by using the calculation method of purposive sampling. The instrument used was a 5-point estimating scaled questionnaire with a concordance index between 0.67–1.00 and a confidence value of 0.93. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way analysis of variance (One – Way ANOVA) and checking for pairwise differences differential examination method of Scheffe's. The results of the research were as follows:

1. The organizational health on educational Opportunity Expansion Schools in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, overall, was at the high level. The areas with the highest averages, in descending order, were: information communication system Academic focus the influence of school administrators the prestige of the school Resource support Leadership aspects of school administrator's teacher coexistence in building morale.

2. The results of a comparative analysis of the differences in organizational health on educational Opportunity Expansion Schools in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, which consisted of 8 aspects classified by gender, there was no statistically significant difference overall. when classified by age Overall, there was a statistically significant difference at the 0.05 level, and based on work experience, there was no statistically significant difference.

Keywords: The organizational health Expansion Schools

บทนำ

กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี ที่เชื่อมโยงเข้าหากัน ในลักษณะของโลก ที่ไร้พรมแดน สถานะการแข่งขันเกิดขึ้นในทุกกระบวนการส่งผลให้องค์กรต้องเร่งและแย่งชิงอำนาจจากการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดและเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2552, หน้า 1) ในสังคมปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพราะเป็นกลไกที่สำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าทั้งหมด เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ ความคิด และศักยภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สิ่งแรกที่โรงเรียนต้องศึกษา คือ สุขภาพองค์กร (Organizational Health) เมื่อพิจารณาภาพรวมการพัฒนาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 5)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ ดังนั้นจึงควรมีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ การศึกษาจะมีคุณภาพที่ดีต้องมีกระบวนการจัดการศึกษาที่ดี องค์การทางการศึกษาหรือโรงเรียนต้องมีสุขภาพขององค์กรที่ดี เนื่องจากไม่มีองค์กรใดที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้โดยปราศจากการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษา หากไม่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการไม่เพียงแต่เป็นการทำลายสมรรถนะขององค์กร แต่ยังส่งผลให้เกิดการทำลายความมั่นคงของสังคมไปด้วย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกลับไปพิจารณาองค์การทางการศึกษาว่า มีสุขภาพที่สมบูรณ์หรือไม่ สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างไร เนื่องจากสุขภาพขององค์กรเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร องค์กรใดที่มีสุขภาพขององค์กรที่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรใดมีสุขภาพขององค์กรที่ไม่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการขาดประสิทธิผลได้เช่นกัน (สุรศักดิ์ เจริญผล, 2559, หน้า 2-3) นอกจากนี้ ฮอย และซาโบ กล่าวไว้ว่า สุขภาพขององค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารจัดการนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์กรมีความสำคัญต่อภาระงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน (อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยได้ขับเคลื่อนนโยบายของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2578) นโยบายจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2563 ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงรายและแผนการศึกษาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2562-2565) ภายใต้กรอบแนวคิด “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้กำหนดกรอบแนวคิดพัฒนาการจัดการศึกษา “CR2Q-Ed Model” ในการพัฒนาสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ “CR2ACTs Model” โดยมีแนวคิดการสร้างโรงเรียนคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ ผู้เรียนคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์การศึกษา พ.ศ.2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563, หน้า 2-18) จากการรายงานผลการจัดการศึกษาของ พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ข้อจำกัดของการพัฒนาการศึกษา มีดังนี้ 1) การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่อง 2) มีครูเขียวย้ายกลับภูมิลำเนาในทุก ๆ ปี เนื่องจากครูส่วนใหญ่ที่มาบรรจุไม่ใช่ครูในท้องถิ่น ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ไม่ต่อเนื่อง และ 3) บริบทในการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันทั้งด้านสภาพภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนาและความเป็นอยู่ ทำให้การระดมทรัพยากรแตกต่างกัน เกิดช่องว่างระหว่างโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในชนบท ส่งผลกระทบให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนลดลงไม่สามารถตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพตามกรอบแนวคิดพัฒนาการจัดการศึกษา “CR2Q-Ed Model” ได้ สาเหตุหนึ่งอาจจะเกิดมาจากองค์กรมีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2564, หน้า 58) ทั้งนี้ ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงนั้น จะมีสาเหตุที่แท้จริงมาจากสุขภาพขององค์กรที่ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากยังไม่มียางานผลการศึกษาสุขภาพขององค์กรของโรงเรียน

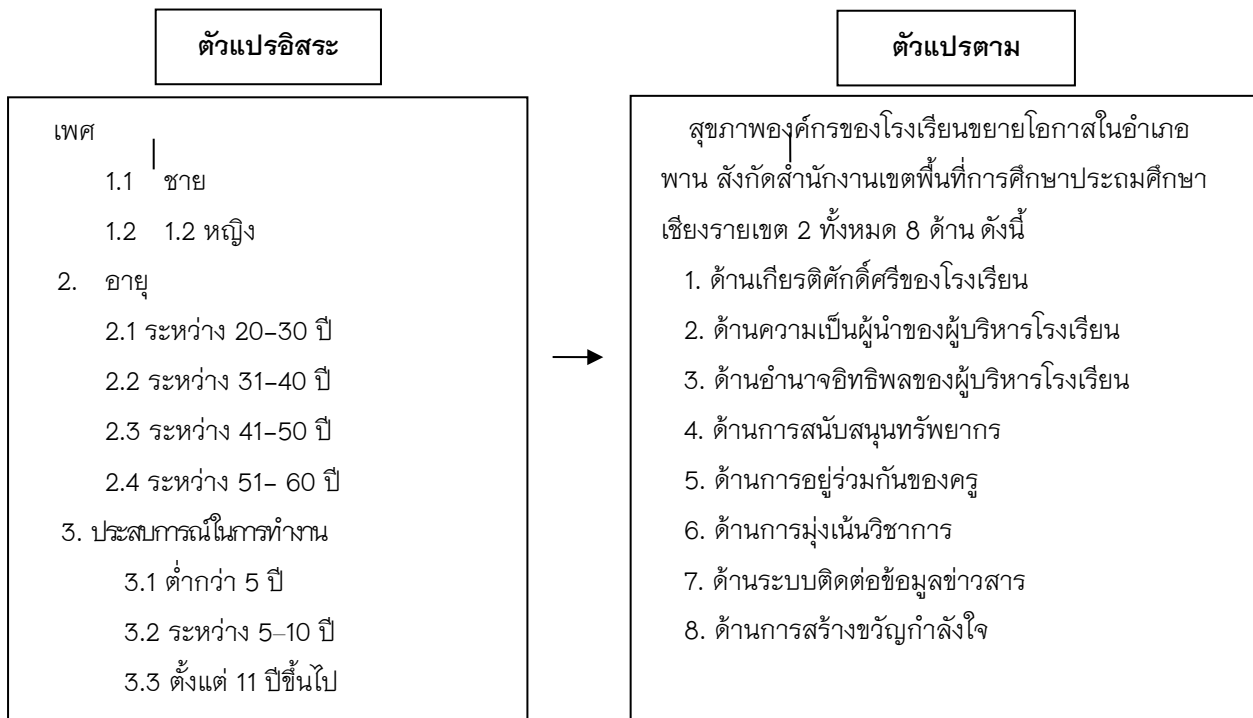
ขยายโอกาสอำเภอบ้านในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่สามารถอ้างอิงได้ว่าปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจากสภาพองค์กรที่ไม่สมบูรณ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาสภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้านในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ว่ามีองค์ประกอบที่ไม่สมบูรณ์ในด้านใดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์แนวคิดและการวัดมิติสุขภาพองค์กรจากนักวิชาการและนักการศึกษาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษาในเรื่องสุขภาพองค์กรทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร 8) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อจะได้นำผลของการศึกษาในครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้านใน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสร้างองค์กรแห่งความสมบูรณ์และมีสุขภาพดี อันจะส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้านในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้านในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐาน

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 141 คน และบุคลากร จำนวน 30 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 183 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดโดยใช้วิธีการคำนวณการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 127 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่ง ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

- 3.1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร
- 3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการสังเคราะห์แนวคิดและการวัดมิติสุขภาพองค์กรจากนักวิชาการและนักศึกษาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษา
- 3.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาโครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมและนำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอแม่ลาว ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรของโรงเรียน

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จากเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 127 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 เปรียบเทียบสภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า t-test และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

ผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สภาพภาพทางด้านแห่ง		
1) ครู	103	81.10
2) ผู้บริหาร	12	9.45
3) บุคลากรทางการศึกษา	12	9.45
รวม	127	100.00

2. เพศ		
1) ชาย	57	44.90
2) หญิง	70	55.10
รวม	127	100.00
3. อายุ		
1) ระหว่าง 20-30 ปี	45	35.43
2) ระหว่าง 31-40 ปี	24	18.90
3) ระหว่าง 41-50 ปี	34	26.77
4) ระหว่าง 51-60 ปี	24	18.90
รวม	127	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	25	19.69
2) ระหว่าง 5-10 ปี	47	37.01
3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	55	43.31
รวม	127	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพทางตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 103 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 35.43 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.31

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

สภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.31	0.33	มาก	4
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.29	0.41	มาก	6
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	4.32	0.43	มาก	3
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.31	0.46	มาก	5
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.28	0.43	มาก	7
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.33	0.40	มาก	2
7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร	4.34	0.44	มาก	1
8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	4.24	0.47	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.30	0.27	มาก	

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D. =0.44) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D. =0.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. =0.47)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.30	0.35	4.31	0.31	0.27	0.79
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.34	0.35	4.25	0.45	1.23	0.22
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	4.29	0.47	4.33	0.41	0.47	0.64
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.29	0.48	4.33	0.43	0.38	0.71
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.26	0.49	4.29	0.38	0.45	0.66
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.32	0.42	4.34	0.38	0.34	0.73
7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร	4.38	0.45	4.32	0.42	0.79	0.43
8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	4.27	0.48	4.21	0.47	0.70	0.49
รวมเฉลี่ย	4.31	0.28	4.30	0.27	0.17	0.86

จากตาราง 3 ค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 127 คน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความแปรปรวนใกล้เคียงกันและไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.282	3	0.094	0.87	0.459
	ภายในกลุ่ม	13.301	123	0.108		
	โดยรวม	13.584	126			

ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.578	3	0.526	3.314*	0.022
	ภายในกลุ่ม	19.528	123	0.159		
	โดยรวม	21.106	126			
ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.478	3	0.159	0.843	0.473
	ภายในกลุ่ม	23.244	123	0.189		
	โดยรวม	23.722	126			
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.592	3	0.197	0.95	0.419
	ภายในกลุ่ม	25.54	123	0.208		
	โดยรวม	26.132	126			
ด้านการอยู่ร่วมกัน ของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.819	3	0.273	1.491	0.220
	ภายในกลุ่ม	22.535	123	0.183		
	โดยรวม	23.354	126			
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.522	3	0.174	1.111	0.347
	ภายในกลุ่ม	19.28	123	0.157		
	โดยรวม	19.802	126			
ด้านระบบติดต่อข้อมูล ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.432	3	0.144	0.755	0.522
	ภายในกลุ่ม	23.462	123	0.191		
	โดยรวม	23.894	126			
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.347	3	0.782	3.765*	0.013
	ภายในกลุ่ม	25.552	123	0.208		
	โดยรวม	27.899	126			
รวมสุขภาพองค์กรของ โรงเรียนขยาย	ระหว่างกลุ่ม	0.628	3	0.209	2.935*	0.036
	ภายในกลุ่ม	8.769	123	0.071		
	โดยรวม	9.397	126			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามอายุเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอปาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอปาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2		SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.197	2	0.099	0.913	0.404
	ภายในกลุ่ม	13.386	124	0.108		
	โดยรวม	13.584	126			
ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.451	2	0.226	1.355	0.262
	ภายในกลุ่ม	20.655	124	0.167		
	โดยรวม	21.106	126			
ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.692	2	0.346	1.862	0.16
	ภายในกลุ่ม	23.03	124	0.186		
	โดยรวม	23.722	126			
ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.234	2	0.117	0.56	0.572
	ภายในกลุ่ม	25.898	124	0.209		
	โดยรวม	26.132	126			
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.546	2	0.273	1.485	0.231
	ภายในกลุ่ม	22.808	124	0.184		
	โดยรวม	23.354	126			
ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.125	2	0.063	0.395	0.674
	ภายในกลุ่ม	19.677	124	0.159		
	โดยรวม	19.802	126			
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.445	2	0.223	1.177	0.312
	ภายในกลุ่ม	23.449	124	0.189		
	โดยรวม	23.894	126			
ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.321	2	0.161	0.722	0.488
	ภายในกลุ่ม	27.578	124	0.222		
	โดยรวม	27.899	126			
รวมสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยาย	ระหว่างกลุ่ม	0.284	2	0.142	1.934	0.149
	ภายในกลุ่ม	9.113	124	0.073		
	โดยรวม	9.397	126			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประเภทการทำงานในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร 8) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามประเภทการทำงานเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรไม่มีความแตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรใดที่มีสุขภาพองค์กรดี เช่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี ย่อมทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น การปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ญัฐกุล กาบตุ้ม (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า 1) สุขภาพองค์การในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เรวัตร์ งามบุรงค์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครนายก พบว่าระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาและระดับตัวแปรที่เกี่ยวข้องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของระบบการติดต่อ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีระบบการติดต่อข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบและเป็นขั้นตอน มีช่องทางการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทางและง่ายต่อการใช้บริการ และมีข้อมูลที่พร้อมเสนอประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร สอดคล้องกับ พระภักดิ์พล ไชยเชียว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร

รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรหรือมี แต่ปฏิบัติได้น้อย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ ทิชากร ทรัพย์รักษา (2564) ได้ทำการวิจัย

เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาการ) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาการ) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และ 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ส่วนด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับ อานนท์ ต่อมกระโทก(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนางานบริหารบุคลากรแต่จะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูจนสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารโรงเรียนอาจไม่มีความเข้าใจในความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ พระภักตพล ไชยเชียว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร 8) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทั้ง 8 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้ชายและผู้หญิง มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับ พระภักตพล ไชยเชียว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามอายุเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะ ช่วงวัยของครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอพาน มีความแตกต่างในการที่สามารถดำเนินกิจการท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างมั่นคงได้ต่อเนื่องและยั่งยืน และความรับผิดชอบของตนเองอย่างมีศักยภาพในองค์กรมีปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

เมื่อตามจำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอพานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่างกัน สอดคล้องกับ พระภักดพล ไชยเชียว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาคควรบริหารจัดการให้โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และบริการข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชนต่อความต้องการของชุมชน และมีการเผยแพร่ชื่อเสียงผลงาน รางวัลของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาคควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผน กลยุทธ์ในการสร้างทีมบริหารงานเพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษา โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบและรวดเร็ว เพื่อจัดการกับความขัดแย้งในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการแสดงออกทางบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างการยอมรับจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารโรงเรียน
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาคควรบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการระดมทรัพยากรจากรัฐและสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษาและที่สำคัญที่สุดคือการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีวิธีที่ทำให้ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีและเป็นทีมเดียวกัน ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนครูเพื่อให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพพร้อมกันและยอมรับความสามารถความสำเร็จของเพื่อนครู และยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร พัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีเทคนิควิธีการ

ต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายและที่สำคัญที่สุดคือความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เช่น มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ

7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญของการติดต่อ สื่อสาร และประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร โรงเรียนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทางและง่ายต่อการใช้บริการมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูจนสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะบุคลากรครูนั้นมีบทบาทหลักที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
2. ควรจะมีการศึกษาแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
3. ควรจะมีการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนลักษณะหาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายศักดิ์ชัย กาวี ผู้อำนวยการโรงเรียนสันกลางวิทยา และนายบัณฑิต กันชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงคำ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากร โรงเรียนโรงเรียนสันกลางวิทยา, โรงเรียนธารทองวิทยา(ปารวก), โรงเรียนรุ่งธารวิทยา, โรงเรียนบ้านโป่งแดง, โรงเรียนบ้านฝางต้น, โรงเรียนปุกแกง (อินทราราษฎร์อุปถัมภ์), โรงเรียนทานตะวันวิทยา, โรงเรียนบ้านป่าบง, โรงเรียนป่าแดงวิทยา, โรงเรียนป่าแดงงาม, โรงเรียนเวียงห้าวิทยา และโรงเรียนบ้านใหม่ท่าตันเกียง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษาและมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐกุล กาบตุ้ม (2564) **สุขภาพองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ.** วารสารสุทธิปริทัศน์, 29 (92), 236–253.
- พระภักดพล ไชยเชียว (2558) **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.** การค้นคว้าอิสระ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- พิณสุดา สิริรังศรี. (2552) **รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพอนาคตการศึกษาไทย 10 – 20 ปี.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์, 2552
- พรสุรีย์ แก้วพิลา.(2561) **การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, วารสารสุทธิปริทัศน์, 28 (90), 25–35.**
- เรวัตร งามบุรงค์ (2560) **ตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครนายก, วารสารเกษมบัณฑิต, 18 (1), 175–185.**
- สุรศักดิ์ เจริญผล.(2559) **สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล พบว่า 1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล.วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7 (16), 61–68.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2564) **รายงานผลปฏิบัติงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 Annual Report 2022.** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563) **แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2563–2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, Annual Report 2022.** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- อานนท์ ต่อมกระโทก.(2559) **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครู
โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4**

**The Role of Educational Institution Administrators In Promoting The Use of
Educational Technology For Opportunity Expansion School Teachers in Thoeng
District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4**

ณรงค์ พลละคร^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Narong Paladorn^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 123 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนการสอนของครู รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ

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 : 64170143@up.ac.th

และประสบการณ์ในการปฏิบัติ พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่าด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

Abstract

Self-study the subject the role of educational institution administrators in promoting the use of educational technology for opportunity expansion school teachers in thoeng district under Chiang Rai primary educational service area office 4, Objectives of this research for study the role of school administrators in promoting the use of educational technology for teachers at Opportunity Expansion School in Thoeng District. Under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4, for compare the roles of school administrators in promoting the use of educational technology for teachers at Opportunity Expansion School in Thoeng District. under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4, classified by gender, age and work experience. sample group consisting of Teachers and educational personnel of the school expand opportunities in Thoeng District. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4, consisting of 123 people, using a stratified random 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 role of school administrators in promoting the use of educational technology for teachers at Opportunity Expansion Schools in Thoeng District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4 in the overall level was at a high level. in the following order: The aspect with the highest average value was the teaching and learning aspect of the teacher, followed by the aspect of personnel development. Measurement and evaluation of learning outcomes The lowest average is the allocation of supporting resources.

2) A Comparison of the Roles of School Administrators in Promoting the Use of Educational Technology for Opportunity Expansion School Teachers in Thoeng District Under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4 classified by sex and work experience It was found that all aspects had no different opinions. Section by age It was found that the support resource allocation had different opinions at the statistical significance level of .05.

Keywords: The role of school administrators, Promoting the use of educational technology

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเข้าสู่การเป็นโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่ท้าทายต่าง ๆ ที่รออยู่ในอนาคต มนุษย์มองเห็นคุณค่าของนวัตกรรมการศึกษาเพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีขึ้นในศตวรรษใหม่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัว เพื่อการดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ (ทิตนา แคมมณี, 2561) ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเข้าสู่การเป็นโลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคดิจิทัลที่มีลักษณะทวิลักษณ์ประกอบด้วย โลกแบบดั้งเดิมที่มีการสื่อสารแบบ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้สื่อสารและโลกเสมือนจริงที่มีการสื่อสารกันโดยใช้สื่อสังคม ซึ่งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดความท้าทายต่อการจัดการศึกษา ให้มีการเปลี่ยนแปลง จนเกิดระบบการศึกษาอัจฉริยะ ดังนั้น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางการศึกษา โดยการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือในยุคดิจิทัลนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2561) เพราะเทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอนสู่การพัฒนาการจัดการศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นตัวเร่งปฏิกิริยา ที่สำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างมาก

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพที่จะนำองค์การให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี นอกจากนี้การบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพยังส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และบุคลากรในองค์การ ได้อย่างเหมาะสมกับผลผลิตที่ได้ ดังข้อความตอนหนึ่งในเอกสารคู่มือส่งเสริมการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ มีใจความว่าประสิทธิภาพหมายถึง สัดส่วนระหว่างผลผลิตกับตัวป้อนเข้า ถ้าใส่ตัวป้อนเข้าไปมากแต่ผลผลิตออกมาน้อยแสดงว่า หน่วยงานหรือองค์การนั้น มีประสิทธิภาพการบริหการต่ำโดยทั่วไปตัวป้อนเข้าของหน่วยงาน องค์การ หรือสถานศึกษา คือ เงิน เทคโนโลยี คน และเวลาในการทำงาน ถ้าสิ่งเหล่านี้ถูกป้อนเข้าสู่ระบบมากแต่ผลผลิตต่ำหรือออกมาน้อย นั้นหมายถึงการมีประสิทธิภาพของผู้บริหารต่ำ ในทางตรงกันข้ามถ้าตัวป้อนเข้าของหน่วยงาน องค์การ หรือสถานศึกษา คือ เงิน เทคโนโลยี คน และเวลาในการทำงานน้อย กว่าแต่ผลผลิตออกมามากกว่าหรือเท่ากัน การบริหารของผู้บริหารในหน่วยงานนี้มีประสิทธิภาพสูง จึงทำให้หน่วยงานราชการ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องร่วมมือกันดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานและขององค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าคุณภาพและความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นเช่นไรสถานศึกษาก็มักเป็นเช่นนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสนใจเรื่องอะไร หรือเห็นอะไรมีความสำคัญก็จะส่งเสริมทำให้สถานศึกษามีความเด่นด้านนั้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของดุก, เคลนตินิน และ คอนเนลลี (Duke, 1986, Clandinin & Connelly, 1995 อ้างถึงใน นกเนตร ธรรมบวร, 2542, หน้า 76)

การบริหารจึงเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย แต่จะบริหารอย่างไรที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เช่น ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย

อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสารสนเทศ (Information) ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย (สมศักดิ์ สมมาคุณ, 2552, หน้า 3) โดยหน้าที่การบริหารที่สำคัญของผู้บริหารอีกสิ่งหนึ่ง ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและครูอาจารย์ทุกคนที่ต้องพัฒนาตัวเองให้มีศักยภาพทันตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี (ทรงธรรม ทองประทุม, 2549, หน้า 3) การพัฒนาครูหรือบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะ และวิธีการในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น และที่สำคัญคือ วิทยาการหรือเทคนิคต่าง ๆ มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (วิภาพร บุตรสอน, 2554, หน้า 2)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติ หลักในการปฏิรูปการศึกษาของชาติในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ที่ปรากฏอยู่ในหมวด 9 สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 119-125) ที่มุ่งเน้น ให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะทางเทคโนโลยี สารสนเทศ นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีคือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ขยายโอกาส การเข้าถึงบริการ ทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่มุ่งหวังให้การบริการการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกวัยในระดับที่เหมาะสมกับสภาพบริบท และสภาพพื้นที่ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้าน การเข้าถึงการให้บริการและด้านความเท่าเทียม และยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึง การให้บริการ ด้านความเท่าเทียม และด้านประสิทธิภาพ

ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในปัจจุบัน พบว่ามีปัญหาหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาเครือข่าย ด้านหลักสูตรและสื่อสารสนเทศ เพื่อการศึกษาปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านการลงทุน (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2547, หน้า 90-91) ซึ่งสอดคล้องกับบทสรุปผู้บริหารในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 4 ของประเทศไทย พ. ศ. 2558-2561 พบว่าการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขาดการบูรณาการการบริหารจัดการโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดกลไกประสานงานที่ชัดเจนในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับติดตามอย่างชัดเจน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2552, หน้า 5) สภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปทั้งในด้านบริบท ด้านปัจจัย และด้านกระบวนการ (ทินกร พูลพุด, 2552, หน้า 199) ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าโดยรวมแต่ขาดการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

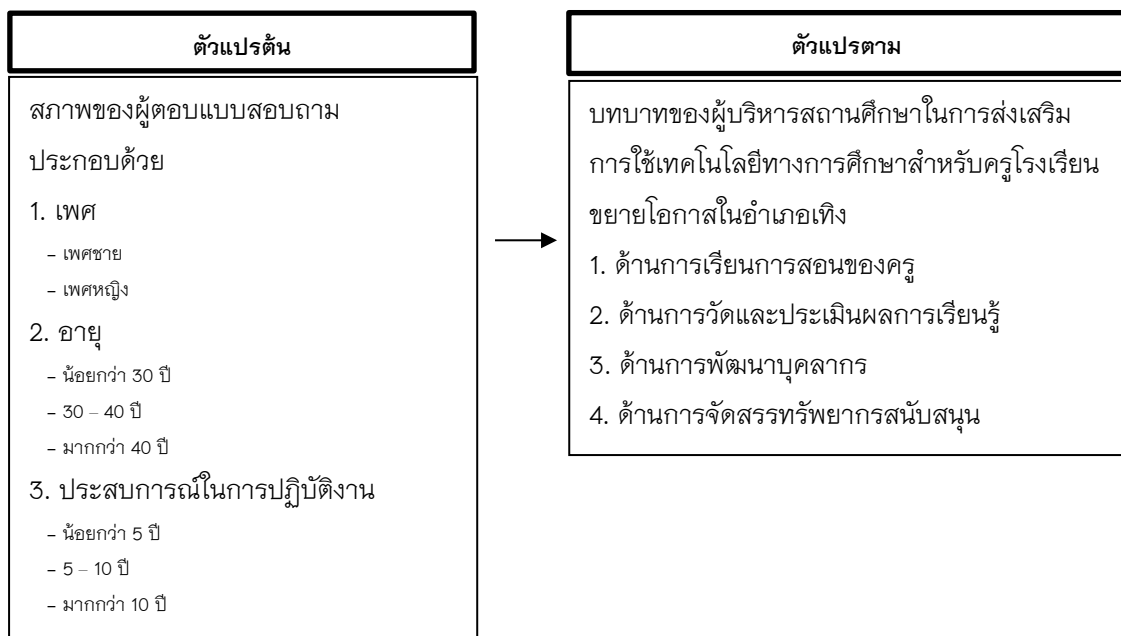
ที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างพอเพียง และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นสิ่งที่ยังเป็นปัญหา (ปรัชญานันท์ นิลสุข, 2551, หน้า 45)

จากความสำคัญสภาพปัจจุบันและปัญหาของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ได้ข้อมูลความแตกต่างของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา กับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดของตนเอง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และนำไปกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา กับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดของตนเอง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 172 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 123 คน ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน ซึ่งได้รับกลับคืนมา 123 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 จากนั้นนำแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้ว

นำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบกร
บรรยาย

4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้
เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบ (t-test), (F-test) และ
ใช้กระบวนการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการ
กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในกรณีที่พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่าง
อย่างน้อยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเชฟเฟ
(Sheiffe' Method)

ผลการศึกษา

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยาย
โอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนการสอนของครู รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร
และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครู
โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม อายุ ด้านการจัดสรรทรัพยากร
สนับสนุน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยาย
โอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนการสอนของครู รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร
และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน

1.1 ด้านการเรียนการสอนของครู พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูในการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการ
สอน การวิเคราะห์ข้อมูล และการวัดประเมินผลการเรียนของผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ
จัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะและกระบวนการที่เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา และผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ส่วนข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดทำคู่มือ และสนับสนุนแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการใช้
เทคโนโลยีในสถานศึกษา

1.2 ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์
ข้อมูล เพื่อการวัดและประเมินผลของนักเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็น
ฐานในการประเมินการสอน และประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู และผู้บริหารสถานศึกษาจัด

ให้มีการประเมินสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินระบบการบริหารและคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครู ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประชุมรับทราบความต้องการในการใช้เทคโนโลยี และอบรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างพอเพียง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรร สนับสนุน การจัดทำ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการของครู

1.4 ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครู ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประชุมรับทราบความต้องการในการใช้เทคโนโลยี และอบรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างพอเพียง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรร สนับสนุน การจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการของครู

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม อายุ พบว่าในภาพรวม มีความคิดไม่เห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเรียนการสอนของครู ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ อายุน้อยกว่า 30 ปี ต่างจาก อายุ 30 - 40 ปี

2.3 สภาพบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพที่จะนำ

องค์การให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี นอกจากนี้การบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพยังส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และบุคลากรในองค์การ ได้อย่างเหมาะสมกับผลผลิตที่ได้ ดังข้อความตอนหนึ่งในเอกสารคู่มือส่งเสริมการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ มีใจความว่าประสิทธิภาพ หมายถึง สัดส่วนระหว่างผลผลิตกับตัวป้อนเข้า ถ้าใส่ตัวป้อนเข้าไปมากแต่ผลผลิตออกมา น้อยแสดงว่า หน่วยงานหรือองค์การนั้น มีประสิทธิภาพการบริหารต่ำโดยทั่วไปตัวป้อนเข้าของหน่วยงาน องค์การ หรือสถานศึกษา คือ เงิน เทคโนโลยี คน และเวลาในการทำงาน ถ้าสิ่งเหล่านี้ถูกป้อนเข้าสู่ระบบมากแต่ผลผลิตต่ำหรือ ออกมาน้อย นั่นหมายถึงการมีประสิทธิภาพของผู้บริหารต่ำ ในทางตรงกันข้ามถ้าตัวป้อนเข้าของหน่วยงาน องค์การ หรือสถานศึกษา คือ เงิน เทคโนโลยี คน และเวลาในการทำงานน้อย กว่าแต่ผลผลิตออกมามากกว่าหรือเท่ากัน การบริหารของผู้บริหารในหน่วยงานนี้มีประสิทธิภาพสูง จึงทำให้หน่วยงานราชการ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องร่วมมือกันดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน และขององค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ว่าคุณภาพและความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นเช่นไรสถานศึกษาก็มักเป็นเช่นนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสนใจเรื่องอะไร หรือเห็นอะไรมีความสำคัญก็จะส่งเสริม ทำให้สถานศึกษามีความเด่นด้านนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 128-129) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการบูรณาการเทคโนโลยีของครูและระดับเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิภาณี งามงามนกุล (2561, หน้า 72-77) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครู ด้านการเรียนการสอนของครู พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมุ่งเน้นให้กับการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก โดยการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อดำเนินการกับเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวางแผนจัดการ และกำหนดนโยบายจากบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดัน ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้ก้าวทันเทคโนโลยี และทำการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนยุคปัจจุบัน และร่วมกันพัฒนาส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ในหมวด 9 โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล กิ่งจำปา (2555, หน้า 74-78) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเรียนการสอนของครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครู ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการที่เหมาะสม หากครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการสนับสนุนด้านทรัพยากรแล้วนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจจะลดลง ส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนและองค์การก็จะลดลงตามไปด้วย เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพขององค์การให้มากยิ่งขึ้นนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนให้เหมาะสมและตามความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนชัย บุญสนอง (2561, หน้า 98-101) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนของครู อยู่ในระดับมาก

4. จากผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม อายุ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าอายุที่ต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูต่างกันออกไป โดยที่การจัดสรรทรัพยากรทางเทคโนโลยีทางการศึกษานั้นเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น และเป็นประโยชน์กับตัวผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงศ์ แก้วรากมุกข์ (2563, หน้า 97-102) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา จำแนกตาม อายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางให้กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิงมากยิ่งขึ้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านการเรียนการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและสนับสนุนครูในการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ข้อมูล และการวัดประเมินผลการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้กระบวนการทำงานของคณะครูมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ควรสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้ทราบความต้องการของครูอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอเทิง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายสุริยา สมฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงหลวง 16 นายพงศธร ช่างปัตติศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2552). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556**. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2547). **การบริหารสื่อและเทคโนโลยี**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ณัฐพงศ์ แก้วรากมุก. (2563). **การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ทินกร พูลพุด. (2552). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ทิตนา แคมมณี. (2561). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 22)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทรงธรรม ทองประทุม. (2549). **สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2551). การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ : เครื่องมือการพัฒนาประเทศไทย. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 19 (3), 34-46.
- พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, (2561). **การบริหารการศึกษาใหม่: New Education Governance.** **ชลบุรี: สำนักธรรมศาสตร์ และการเมือง** ประเภทวิชาศึกษาศาสตร์ ราชบัณฑิตยสภาและมหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2542). **การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วัฒน์ชัย สดคมขำ (2563). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- วัฒน์ชัย บุญสนอง. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- ศศิภาญจน์ แปะงามนกุล. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สมศักดิ์ สมมาคุณ. (2552). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิภาพร บุตรสอน. (2554). **ความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

Relationship Between Organizational Health and Teacher Motivation in
Educational Institutions Under the Chiang Mai Primary Educational Area
Office District 5

ณัฐธิดา สุภาพกุล^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Nattida Suphagool^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 297 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ
2. แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : สุขภาพองค์การ, แรงจูงใจของครู

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : 64170154@up.ac.th

Abstract

The objectives in this study were: 1) to study the organizational health of educational institutions. 2) to study the motivation of teachers in educational institutions. and 3) to study the relationship between organizational health and teacher motivation. The sample group used in this research were 297 teachers in schools under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 5, selected by multi-stage random sampling. The research tool was a questionnaire. It has a 5-level estimation scale with an IOC value between 0.67 – 1.00 and reliability value of 0.98 Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation analysis.

The research results found that:

1. Organizational health of educational institutions Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was executive leadership, followed by executive influence, resource support, and academic focus, respectively.

2. Teacher motivation in educational institutions Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was job success, followed by job characteristics, job advancement and responsibility respectively.

3. There was a high positive relationship between organizational health and teachers' motivation in schools under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 5 at statistical significance at the .01 level.

Keywords: Organizational Health, Teacher Motivation

บทนำ

ปัจจุบันสถานศึกษาถือเป็นองค์การอีกระบบหนึ่งที่เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานโดยมีการรวบรวมทรัพยากรและความพยายามของทุกฝ่าย โดยมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการให้บรรลุตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์, 2562, หน้า 12) องค์การสถานศึกษาในปัจจุบันมีความตื่นตัวในการรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้องค์การอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายโดยการพัฒนาองค์การ และบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยที่สุขภาพขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากสังคมทำให้เกิดการยอมรับและการเชื่อถือเกิดขึ้น ช่วยทำให้องค์การเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ องค์การที่มีสุขภาพดี (Hoy and Miskel, 1991) เนื่องจากองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น เป็นองค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม โดยผู้บังคับบัญชาวมไปถึงสมาชิกคนทุกในองค์การจะต้องมีวุฒิภาวะสูง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นกันในองค์การ เรียนรู้ในความผิดพลาด แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพ มีโครงสร้างองค์การที่สำนึกในระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่ดีเพื่อให้สมาชิกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้อุบลการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามถ้าข้าราชการครูในองค์การ ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นมูลเหตุให้มีผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงานลาออกจากงาน ถ้าหากข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารองค์การนั้นด้วย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการบริหารองค์การ (สุภีรฎต์ ศิริลย์, 2564, หน้า 224)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สุขภาพกาย และสุขภาพจิตสังคม พัฒนาผู้เรียนให้มีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกกลุ่มและทุกระดับ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานของสถานศึกษา และผ่านการประเมินตามการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก จากนโยบายดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานที่หนักทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน งานพิเศษ และงานอื่น ๆ อีกทั้งบุคลากรยังมีจำนวนน้อยกว่างาน ทำให้บางครั้งบุคลากรขาดความรับผิดชอบและความทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5, 2565) จากปัญหาที่เกิดขึ้นนี้แสดงให้เห็นว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 อาจอยู่ในภาวะที่ไม่สมบูรณ์ และจากปัญหาการจัดการองค์การและการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน สถานศึกษาจึงต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญในการการปฏิบัติราชการที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบองค์การที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงการปฏิบัติงานแล้วนั้น ยังส่งผลไปถึงองค์การและแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานศึกษานั้นมีความสมบูรณ์ของสุขภาพองค์การ เพราะสถานศึกษาที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สถานศึกษาจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกในสถานศึกษามีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย และยังทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสุขภาพองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2558, หน้า 3)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และสร้างเสริมสุขภาพองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

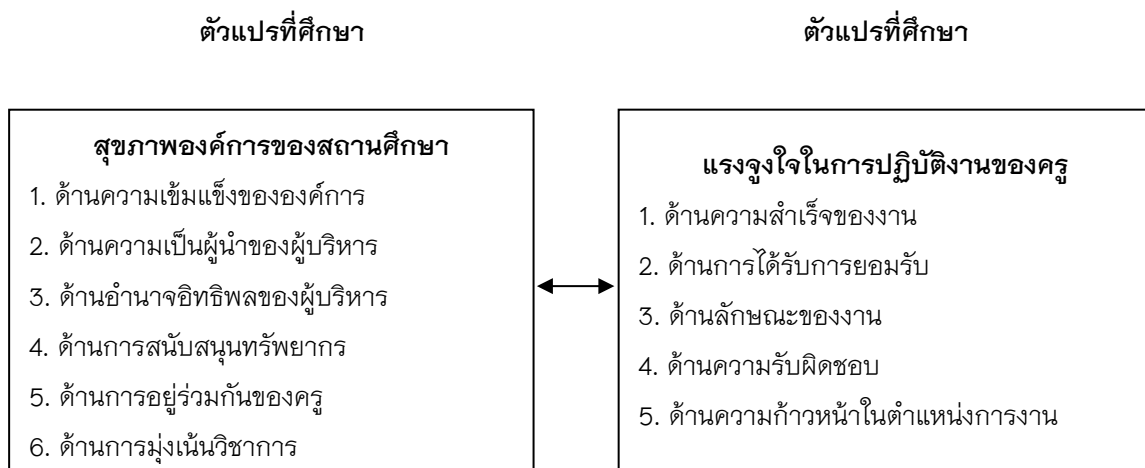
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทฤษฎีสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997) ได้แก่ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครู และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ และสำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 297 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงนำไปจำแนกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มอำเภอ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จาก 3 อำเภอ ได้ 1 อำเภอ ได้แก่ อำเภอฮอด มีจำนวนโรงเรียน 34 โรงเรียน เป็นครูจำนวน 449 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มครู ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน และการแบ่งกลุ่มตามสัดส่วนจากประชากรในแต่ละกลุ่มตามขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน

2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale)

โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การและแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2.2 กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งการใช้ภาษาและให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อให้แบบทดสอบมีประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูลโดยการ ใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2.4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับงานวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องในการศึกษางานวิจัยนี้ อีกทั้งเพื่อให้สามารถสร้างข้อคำถามให้มีความชัดเจนให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถใช้งานได้จริง ในการตรวจสอบครั้งนี้ได้ ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งพบว่าค่า IOC ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าค่าผ่านเกณฑ์ และสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ทั้งหมด

2.5 หลังจากได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยพบว่าค่าอยู่ระหว่าง 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 11 โรงเรียน เพื่อขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 11 โรงเรียน เพื่อตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form จำนวน 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจความถูกต้องอีกครั้ง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

4.2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD)

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา นำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD)

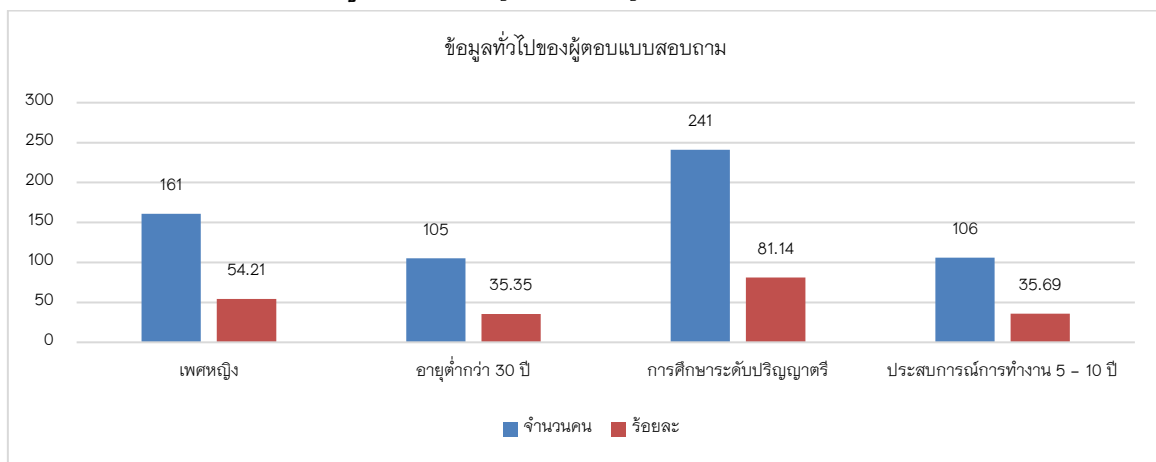
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation analysis)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

รูป 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



จากรูป 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 54.21 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.35 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 81.14 และมีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.69

2. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์กร	3.39	0.92	ปานกลาง	5
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	3.52	1.05	มาก	1
3. ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร	3.45	1.12	มาก	2
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.44	0.82	มาก	3
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	3.42	0.96	มาก	4
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	3.30	0.90	ปานกลาง	6
รวม	3.42	0.89	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.52, SD = 1.05$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.45, SD = 1.12$) อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 3.44, SD = 0.82$) อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.90$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.66	0.77	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.39	0.89	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะของงาน	3.56	0.92	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.37	0.79	ปานกลาง	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.45	0.94	มาก	3
รวม	3.49	0.78	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49, SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.77$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.92$) อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

(\bar{X} = 3.45, SD = 0.94) อยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 3.37, SD = 0.79) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

สุขภาพองค์การ ในสถานศึกษา	ด้าน	ด้านการ	ด้าน	ด้าน	ด้าน	แรงจูงใจของ
	ความสำเร็จ ของงาน	ได้รับการ ยอมรับ	ลักษณะ ของงาน	ความรับ ผิด ชอบ	ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	ครูใน สถานศึกษา
สุขภาพองค์การ	.804**	.834**	.872**	.875**	.820**	.933**
ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	.715**	.771**	.826**	.843**	.794**	.878**
ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	.752**	.764**	.830**	.852**	.831**	.895**
ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร	.815**	.800**	.844**	.856**	.840**	.922**
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	.645**	.769**	.768**	.743**	.583**	.778**
ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	.776**	.805**	.858**	.815**	.729**	.884**
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	.734**	.714**	.697**	.727**	.732**	.799**

หมายเหตุ: ** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 พบว่า สุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .933$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .583 – .858 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = .922$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ พบว่า ด้านความเข้มแข็งขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์ รองลงมา คือ โรงเรียนรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการ

จัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสียหายจากการถูกโจมตีทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร พบว่า ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากร และชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และความภาคภูมิใจให้แก่มิตรร่วมงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มเติมให้ครูอยู่เสมอเมื่อครูต้องการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมากครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานที่ผ่านมาสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ที่วางแผนไว้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมักมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญและน่าสนใจอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกว่างานมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ในตำแหน่งที่ทำงานอยู่มีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา และนำมาพัฒนาปรับปรุงระบบการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรินทร์ ศิริพันธ์ (2562, หน้า 12) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทใน

การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน คือ กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. จากการศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะที่ผ่านมากครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างสม่ำเสมอ มีความภาคภูมิใจทุกครั้งที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นได้ว่าครูผู้นั้นมีการพัฒนาศักยภาพและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจะสามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้เร็วมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561, หน้า 4) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558, หน้า 16) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรอยก พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า สุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามสายงานหรือความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ตนเองถนัด ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่หลากหลาย ซึ่งนอกเหนือขอบเขตจากความรู้ ความสามารถที่ตนเองถนัด จึงทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความอ่อนแอ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับลักษณะงานของครูผู้สอน โดยมอบหมายให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูผู้สอน อาจจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูเพิ่มมากขึ้น และช่วยทำให้สุขภาพองค์การ มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ครูเกิดการยอมรับในความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ความเป็นมิตรก็กลายเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เรวัตร์ งบประมาณ (2558, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ หัวใจหลักการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคลคือ ทำให้ครู อาจารย์ แต่ละคนมีความรู้สึกที่ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของ

บุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน อีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ Feldman & Hoy (2000) กล่าวว่า ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนอันประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียน ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชน ซึ่งทราบถึงสภาพปัญหา และวิธีที่จะแก้ไขปัญหา นั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้ และเข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้ หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 ควรส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุผลของผู้ปกครอง และสถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางการศึกษา และควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง และมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ

1.2 จากการศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 ควรส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีกำลังใจในการทำงาน และควรมีการแสดงความยินดีให้กับเพื่อนร่วมงานที่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด และมีการส่งเสริมและมอบหมายงานให้ทำงานใหม่ ๆ ที่สำคัญและมีความน่าสนใจอยู่เสมอ และควรให้อิสระแก่ครูผู้สอนในการตัดสินใจในการทำงาน

1.3 จากการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 ควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร กับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 โดยการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการให้เพียงพอ และมีความเหมาะสม มีการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น และมีการนำสื่อ เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ประกอบกับข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ได้ทราบถึงความแตกต่างของผล การศึกษาในแต่ละพื้นที่ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำ การแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีเยี่ยมจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอบกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้ง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- กมลลาคนี ศรีประสิทธิ์. (2558). การพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบจิตสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถม. วิทยานิพนธ์ กศ.ต., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสถาบันโรคทรอก. วิทยานิพนธ์ บค.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของ ข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- เรวัต งามบุรงค์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 5. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เชียงใหม่: กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 5.เชียงใหม่.
- สุภิณี ติวิสัย. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.



- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd Edition, John Wiley & Sons Inc., New York, 20, 141–147.
- Hoy, W. K. & Sabo, D. J. (1997). **Quality middle schools: Open and healthy**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration, theory, research, and practice**. New York: McGraw–Hill.
- Hoy, Wayne K., and Feldman. (2000). Organizational Health: The Concept and its Measure. **Journal of Research and Development in Education**, 20, 30–37.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

ทักษะการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย

Emergency Management Skills in Educational Institutions of Educational Institution Administrators under the Office of Education, Chiang Rai Municipality

ณัฐวัฒน์ หวังเกียรติกุล^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Nathawat wangkeeratikul^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย 2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย รวมทั้งสิ้น 181 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อและค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร สถานการณ์ฉุกเฉิน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย

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 : 64170165@up.ac.th

Abstract

The objectives of this study were: 1. to study Emergency Management Skills in Educational Institutions of Educational Institution Administrators under the Office of Education, Chiang Rai Municipality 2) to compare Emergency Management Skills in Educational Institutions of Educational Institution Administrators under the Office of Education, Chiang Rai Municipality. The sample group used in the research were administrators, teachers in schools under the Office of Education, Chiang Rai City Municipality, totaling 181 people. The sample size was determined using the ready-made tables of Krejcie & Morgan. Stratified random sampling. The tool used for data collection was Rating Scale questionnaire with a concordance index of 1.00 and a confidence value of 0.99. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, F-test, One-way analysis of variance (ANOVA) and checking for pairwise differences by Scheffe's differential examination method.

The results of the research were as follows:

1. The Administrative Skills in Emergency Situations of Educational Institution Administrators of Chiang Rai City Municipality Education Office, overall, was at the high level.

2. The results of a comparative analysis of the differences in Administrative Skills in Emergency Situations of Educational Institution Administrators of Chiang Rai City Municipality Education Office, when classified by school size Overall, there are statistically significant differences at 0.05. And when classified by experience in the practice of management in emergency situations. There was no statistically significant difference at 0.05

Keywords: Administrative skills, Emergency situations, Chiang Rai Municipality

บทนำ

ปัจจุบันเกิดสถานการณ์ทั้งภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการระบาดทั่วไปของไวรัสโคโรนา พ.ศ. 2562-2563 ซึ่งเป็นการระบาดทั่วโลก ซึ่งสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นยังก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ครอบคลุมด้วย ความไม่มั่นคงทางสังคม และเศรษฐกิจ รวมไปถึงการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งที่เรากำลังเผชิญกันอยู่ในทุกวันนี้ เป็นสถานการณ์ที่เรียกได้ว่าเข้าขั้นวิกฤตและเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในประเทศอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน สิ่งเหล่านี้เป็นสัญญาณที่ทำให้เราต้องตั้งรับ ปรับตัวหาวิธีที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่ประเทศไทยเท่านั้นที่ประสบปัญหาดังกล่าวดูเหมือนว่าทั่วโลกก็กำลังประสบชะตากรรมเดียวกันเพียงแต่อาจจะเล็กน้อยต่างกัน ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่โดยมีแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ มีการหารือและวางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาคประชาชนพ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียน (พัชราภรณ์ดวงชื่น, 2563 หน้า 10)

ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากสถานการณ์ปกติซึ่งคุณสมบัติที่จำเป็นที่สุดก็คือ ทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นกระบวนการที่รับมือกับผลกระทบของเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดอันก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียในด้านต่าง ๆ ผู้นำต้องมีแนวคิดในการรับมือกับภาวะฉุกเฉิน มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์หลาย ๆ แบบ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ขณะเดียวกัน ก็สามารถหาทางออกได้หลาย ๆ ทางเพื่อลดความสูญเสียและพลิกวิกฤติเป็นโอกาสให้ได้มากที่สุด ผู้นำจึงเปรียบเสมือนหัวเรือสำคัญในการกำหนดทิศทางการตัดสินใจต่าง ๆ ในสังคมยุคปัจจุบันนี้ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและสถานศึกษาของตนให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในทุกมิติ เพื่อการกำหนดกลยุทธ์การบริหารที่ดี เพราะกลยุทธ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในฐานะที่เป็นรูปแบบของการปฏิบัติและการจัดสรรทรัพยากร ที่ออกแบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการกำหนดกลยุทธ์ในทุกระดับจำเป็นต้องพิจารณาถึงภารกิจของสถานศึกษาและผลลัพธ์ ที่จะเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ซึ่งหากเป็นสถานการณ์ปกติการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาก็อาจจะสามารถทำได้โดยไม่มีความยุ่งยาก แต่หากเป็นสถานการณ์ที่เป็นสถานการณ์ฉุกเฉิน ก็อาจจะส่งผลกระทบถึงการบริหารสถานศึกษา และทำให้กลยุทธ์ที่ กำลังใช้อยู่ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ก็เป็นการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฉุกเฉิน จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับกับภาวะวิกฤติ นั้น ๆ การกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฉุกเฉินนั้น ทักษะผู้นำภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ (สัมมา รัตนชัย, 2554 หน้า 653) ทั้งนี้การบริหารจัดการสถานศึกษานั้นถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา (ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560 หน้า 2) ในการสนับสนุนการเป็นผู้นำ ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (กมลวรรณ ทิพยเนตร และ นันทวรรณ ทิพยเนตร, 2562 หน้า 10)

สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 8 แห่ง มีผู้บริหารจำนวน 20 คน บริหารจัดการศึกษาภายในเขตเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย โดยมีการบริหารงานที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านขนาดโรงเรียน ความโดดเด่นทางวิชาการ รูปแบบโรงเรียนและความแตกต่างทางเศรษฐกิจของแต่ละตำบลในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ที่ผ่านมาสังกัดการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ได้ประสบกับเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะวิกฤติ ที่รุนแรงต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก เช่น ในปัจจุบันเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 จนถึง ณ ปัจจุบัน ซึ่งสถานการณ์ในครั้งนี้ ถือได้ว่าเป็นสถานการณ์ฉุกเฉินที่รุนแรงและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลกระทบไปยังทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะภาคการศึกษาซึ่งทำให้ในช่วงเวลาที่เกิดการแพร่ระบาดเริ่มมีความรุนแรงขึ้นนั้นภาครัฐโดยกระทรวง ศึกษาธิการได้ประกาศขยายเวลาการปิดภาคเรียนเนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 (กรุงเทพธุรกิจ, 2563) ทำให้การเปิดภาคเรียนช้ากว่าปกติ และมีคำสั่งให้จัดการเรียนการสอนในระบบ ออนไลน์ในสถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งด้านเทคโนโลยีและบุคลากรก็จะสามารถดำเนินการได้ทันทีส่วนใน สถานศึกษาที่อาจจะไม่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและขาดความพร้อมด้าน

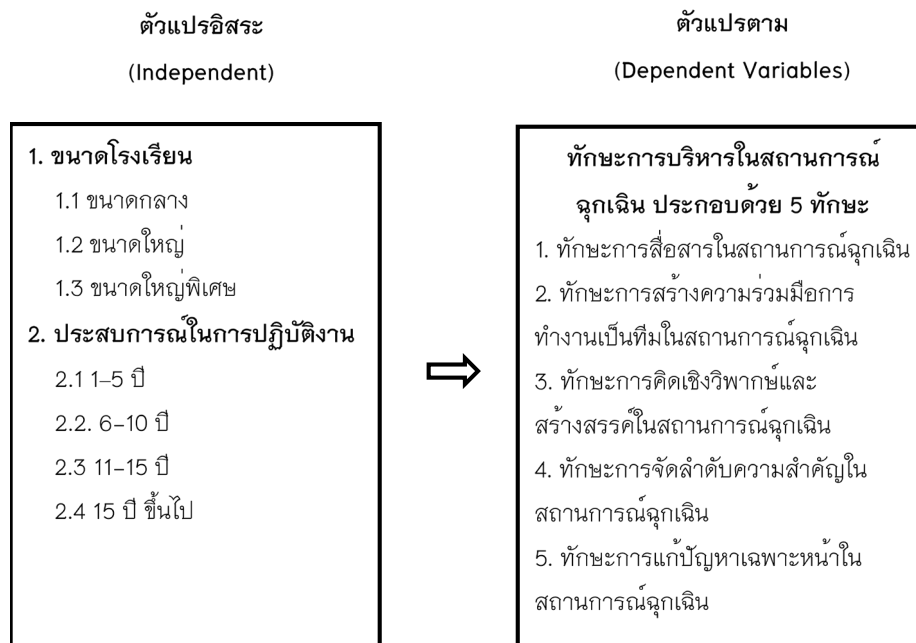
บุคลากรที่มีความรู้ทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองก็อาจจะเกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและ ส่งผลกระทบไปยังกระบวนการจัดการเรียนการสอนในที่สุด ดังนั้นสถานการณ์ฉุกเฉินไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ในรูปแบบใดก็ตามก็ย่อมสามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา รวมทั้งยังเป็นสถานการณ์ที่มีความท้าทายต่อทักษะ ความรู้ความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษา ทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารสถานการณณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารสถานการณณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ในปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 317 คน รวมทั้งสิ้น 337 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ในปีการศึกษา 2565 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–610) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 173 คน รวมทั้งสิ้น 181 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในสถานการณณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ลักษณะเครื่องมือวิธีการสร้างและการให้คะแนนในแต่ละขั้นตอน ซึ่งรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารในสถานการณณ์ฉุกเฉิน 5 ทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารในสถานการณณ์ฉุกเฉิน 5 ทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ความหมาย องค์ประกอบเพื่อทำนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงราย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในการแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.99

7. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ในปีการศึกษา 2565 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงเรียนที่เป็นสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form)

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้นำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. วิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ f-test (Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	71	39.22
2) หญิง	110	60.78
รวม	181	100.00
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 31 ปี	50	27.62
2) 31-39 ปี	22	12.15

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3) 40-49 ปี	104	57.46
4) มากกว่า 50 ปี	5	2.76
รวม	181	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1)ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	144	79.56
2) ปริญญาโท	35	19.34
3) ปริญญาเอก	2	1.10
รวม	181	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	26	14.36
2) 5-10 ปี	61	33.70
3) 10 ปีขึ้นไป	94	51.93
รวม	181	100.00
5 ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
1) ขนาดกลาง	38	20.99
2) ขนาดใหญ่	111	61.33
3) ขนาดใหญ่พิเศษ	32	17.68
รวม	181	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 60.78 มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปีคิดเป็นร้อยละ 57.46 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 79.56 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.93 และเป็นโรงเรียนขนาดขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 61.33

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารสถานการณณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารสถานการณณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวม

ทักษะการบริหารในสถานการณณ์ฉุกเฉิน ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 181		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ทักษะการสื่อสารในสถานการณณ์ฉุกเฉิน	3.58	0.33	มาก	5
2. ทักษะการสร้างความร่วมมือการทำงานเป็นทีมในสถานการณณ์ฉุกเฉิน	3.63	0.34	มาก	4
3. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ในสถานการณณ์ฉุกเฉิน	3.92	0.31	มาก	3

ทักษะการบริหารในสถานการณืฉุกเฉิน ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 181		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
4. ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในสถานการณืฉุกเฉิน	4.13	0.44	มาก	1
5. ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณืฉุกเฉิน	4.07	0.47	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.82	0.29	มาก	

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะการบริหารสถานการณืฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในสถานการณืฉุกเฉิน (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณืฉุกเฉิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารในสถานการณืฉุกเฉิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.33)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารสถานการณืฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับทักษะการบริหารสถานการณืฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายน โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ทักษะการบริหารสถานการณืฉุกเฉินใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายน		SS	df	MS	F	Sig.
ทักษะการสื่อสารใน สถานการณืฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	19.65	178	0.11		
	โดยรวม	19.85	180			
ทักษะการสร้างคววม ร่วมมือการทำงานเป็นทีมใน สถานการณืฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.17	1.55	0.21
	ภายในกลุ่ม	20.42	178	0.11		
	โดยรวม	20.78	180			
ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และ สร้างสรรค์ในสถานการณื ฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.36	3.98*	0.02
	ภายในกลุ่ม	16.48	178	0.09		
	โดยรวม	17.22	180			
	ระหว่างกลุ่ม	4.28	2	2.14	12.32*	0.00
	ภายในกลุ่ม	30.91	178	0.17		

ทักษะการบริหารสถานการณืฉุกเฉินใน						
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด						
สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย						
		SS	df	MS	F	Sig.
ทักษะการจัดลำดับ		35.19	180			
ความสำคัญในสถานการณืฉุกเฉิน	โดยรวม					
	ระหว่างกลุ่ม	3.08	2	1.54	7.63*	0.00
	ภายในกลุ่ม	35.88	178	0.20		
ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณืฉุกเฉิน	โดยรวม	38.96	180			
	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	4.07*	0.01
รวมทักษะการบริหารในสถานการณืฉุกเฉิน	ภายในกลุ่ม	16.18	178	0.09		
	โดยรวม	16.92	180			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในสถานการณืฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ในสถานการณืฉุกเฉิน ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในสถานการณืฉุกเฉิน และ ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณืฉุกเฉิน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารในสถานการณืฉุกเฉิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับทักษะการบริหารในสถานการณืฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประเภทการณืในการปฏิบัติงาน

ทักษะการบริหารในสถานการณืฉุกเฉินของ						
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา						
เทศบาลนครเชียงราย						
		SS	df	MS	F	Sig.
ทักษะการสื่อสารในสถานการณืฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2.00	0.06	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	19.73	178.00	0.11		
	โดยรวม	19.86	180.00			
ทักษะการสร้างควมร่วมมือการทำงานเป็นทีมในสถานการณืฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2.00	0.02	0.18	0.84
	ภายในกลุ่ม	20.74	178.00	0.12		
	โดยรวม	20.78	180.00			
	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2.00	0.00	0.03	0.97
	ภายในกลุ่ม	17.22	178.00	0.10		

ทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของ						
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
เทศบาลนครเชียงราย						
ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และ		17.23	180.00			
สร้างสรรค์ในสถานการณ์	โดยรวม					
ฉุกเฉิน						
ทักษะการจัดลำดับ	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2.00	0.02	0.08	0.93
ความสำคัญในสถานการณ์	ภายในกลุ่ม	35.17	178.00	0.20		
ฉุกเฉิน	โดยรวม	35.20	180.00			
ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะ	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2.00	0.01	0.06	0.95
หน้าในสถานการณ์ฉุกเฉิน	ภายในกลุ่ม	38.94	178.00	0.22		
	โดยรวม	38.97	180.00			
รวมทักษะการบริหารใน	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2.00	0.01	0.07	0.93
	ภายในกลุ่ม	16.91	178.00	0.10		
	โดยรวม	16.93	180.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารในสถานการณ์ฉุกเฉิน 2) ทักษะการสร้างความร่วมมือการทำงานเป็นทีมในสถานการณ์ฉุกเฉิน 3) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ในสถานการณ์ฉุกเฉิน 4) ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน 5) ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ฉุกเฉิน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายตามด้านสรุปผลได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้

1.1 ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญของงานที่รับผิดชอบได้ดี

1.2 ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาได้ตรงประเด็นและรวดเร็ว

1.3 ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนรับมือกับภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นและหาแนวทางแก้ไขได้ทัน

1.4 ทักษะการสร้างความร่วมมือการทำงานเป็นทีมในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหาความร่วมมือ จากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก

1.5 ทักษะการสื่อสารในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน และเข้าใจง่าย

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบรายคู่ พบว่า ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ในสถานการณ์ฉุกเฉินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ฉุกเฉินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. ทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ที่ใฝ่รู้ติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเรื่องราวทั่วไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในเรื่องที่ตนเองเกี่ยวข้องโดยตรง และสนใจที่จะมีประสบการณ์ในสิ่งต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบสามารถในการประยุกต์เรื่องราวต่าง ๆ ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มีกระบวนการที่รับมือกับผลกระทบของเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดอันก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียในด้านต่าง ๆ มีแนวคิดในการรับมือกับภาวะฉุกเฉิน มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์หลายรูปแบบ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ขณะเดียวกัน ก็สามารถหาทางออกได้หลาย ๆ ทางเพื่อลดความสูญเสียและพลิกวิกฤติเป็นโอกาสให้ได้มากที่สุด สามารถสื่อสารให้ผู้รับสารรับทราบถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นและชี้แจงวิธีการรับมือได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกันการสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจกัน เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจเจตนาที่ดีของผู้สื่อสารและเปิดใจรับฟังเหตุผลของกันและกันมากขึ้น ซึ่งช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและลดความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายได้ เปรียบเสมือนหัวเรือสำคัญในการกำหนดทิศทางการตัดสินใจต่าง ๆ

ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ในสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างชัดเจน เป็นระบบ มีการวางแผนในการจัดลำดับความสำคัญได้ บริหารจัดการและควบคุมสถานการณ์ได้ทันเวลาและเกิดทำให้เกิดผลกระทบกับองค์กร และจัดลำดับความสำคัญของงานที่รับผิดชอบได้ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของมณู ศุภลสกุล (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินด้านสาธารณสุข ในการรับมือโรคโควิด 19 จังหวัดสุราษฎร์ธานี การถอดบทเรียนผลการวิจัยพบว่าการบริหาร จัดการสถานการณ์ฉุกเฉินด้านสาธารณสุขในการรับมือโรคโควิด 19 จังหวัดสุราษฎร์ธานีประกอบด้วย (1) การจัดลำดับความสำคัญในสถานการณ์ การคัดกรองและเฝ้าระวังผู้ป่วยในสถานพยาบาลและชุมชน (2) การดูแลรักษาผู้ป่วยและป้องกันการติดเชื้อ (3) การติดตามผู้สัมผัสโรคและควบคุมการระบาดในชุมชน (4) การสื่อสาร (5) การใช้มาตรการทางสังคมและกฎหมาย (6) การประสานงานและจัดการข้อมูลเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค

ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ฉุกเฉิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ในการแก้ไขปัญหาต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน สถานศึกษาหาความรู้ด้านอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา สอดคล้องกับ กรรณิกา เรตมินต์ (2559), ศาสตราจารย์ ดร. เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ และภาณทิพย์ วงศ์โสติกกุล (2564) กล่าวไว้ว่าผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน ต้องเป็นผู้มีพลังกายและพลังจิตที่เข้มแข็ง รู้จุดมุ่งหมาย มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) มีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ฉุกเฉิน มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Relation Skill) มีความเป็นมิตรและมีความรัก มีบุคลิกความน่าเชื่อถือ(integrity) หรือมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ มีสมรรถนะ (Competency) เป็นครูที่ดี สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น มีทักษะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ (technical skill) มีความชาญฉลาดในทางการเมือง (political acumen)

ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ในสถานการณ์ฉุกเฉิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม มีการคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบและแก้ปัญหาได้อย่างมีวิจารณญาณ ต่อสถานการณ์ฉุกเฉินมีแนวทางในการแก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินสอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551), ศ.ดร. เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ และภาณทิพย์ วงศ์โสติกกุล (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการนำองค์กรในสถานการณ์ฉุกเฉิน (Leadership Competencies in Crisis) ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่ การตัดสินใจด้วยความรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ (Decisiveness in Action) การคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ Critical and Creative Thinking ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในความไม่ชัดเจน (Courageous Amid Uncertainty) การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง (Tactical Agility) และการติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Active Engagement)

ทักษะการสร้างความร่วมมือการทำงานเป็นทีมในสถานการณ์ฉุกเฉิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน มีความมุ่งมั่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสภาวะวิกฤติ รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้าอกเข้าใจ ใช้คนอย่างเหมาะสมกับงาน ตามความสามารถและความถนัดและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรุชญาณ์ ศิริสัมพันธ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความต่อเนื่องภายใต้สภาวะวิกฤติหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการการบริหาร มีการสร้างความร่วมมือการทำงานเป็นทีมในสถานการณ์ฉุกเฉิน จัดสถานที่อุปกรณ์ที่สำคัญให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และจัดหาสถานที่สำรองไว้ล่วงหน้า มีการทำบัญชีควบคุมต่าง ๆ ติดตั้งระบบ Server ที่ส่วนกลาง บันทึก ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและ

ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบอย่าง ต่อเนื่อง 2) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ หน่วยงานมีพื้นที่จำกัดและยังไม่มีสถานที่ปฏิบัติงานสำรองที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นการบันทึกข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบัน บุคลากรของหน่วยงาน ยังไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้และยังขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญ และคู่ค้าบางรายยังไม่ทราบแนวทางที่ชัดเจน 3) แนวทางในการพัฒนา ให้เตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมอยู่เสมอและจัดทำบันทึกข้อตกลงการใช้สถานที่สำรองไว้ล่วงหน้า รวมทั้งตรวจสอบอุปกรณ์ให้มีความพร้อมใช้งาน หากไม่เพียงพอให้จัดหาเพิ่มเติม จัดทำระบบ Server ไว้ที่ส่วนกลาง และควรมีฝึกอบรมพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวนและทาคความเข้าใจการปฏิบัติงานทุก ๆ เดือน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ

ทักษะการสื่อสารในสถานการณ์ฉุกเฉิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน และเข้าใจง่าย มีการสื่อสารที่โน้มน้าวใจสร้างความคล้อยตามที่เหมาะสมในสถานการณ์ฉุกเฉินที่สร้างความไว้วางใจ เห็นอกเห็นใจส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังปัญหาด้วยเหตุผล โดยไม่มีอคติในการสื่อสารกับบุคคลอื่นสอดคล้องกับพีริยา นิवासานนท์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารในสถานการณ์ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบของผู้หน้า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย เมื่อจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงรายที่มีขนาดแตกต่างกันอาจมีทักษะการสื่อสารในสถานการณ์ฉุกเฉิน การสร้างความร่วมมือการทำงานเป็นทีมในสถานการณ์ฉุกเฉิน การคิดเชิงวิพากษ์ และสร้างสรรค์ในสถานการณ์ฉุกเฉิน การจัดลำดับความสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉินและการการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของโชษิตา ศิริมัน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤติโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัทร ชัยธราโชด (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภาวะวิกฤติจากสถานการณ์สถานการณ์ฉุกเฉิน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการภาวะวิกฤติจากสถานการณ์สถานการณ์ฉุกเฉินเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะทักษะการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 8 แห่ง ในเขตเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย มีการบริหารงานที่มีความ

แตกต่างกันทั้งในด้านขนาดโรงเรียน ความโดดเด่นทางวิชาการ รูปแบบโรงเรียนและความแตกต่างทางเศรษฐกิจของ แต่ละตำบลในพื้นที่ใกล้เคียงกัน แต่ก็สามารถบริหารสถานศึกษาสถานการณ์ฉุกเฉินที่รุนแรงได้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของทนาย ศรียก (2565) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศ จำแนก ประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและ คณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายประชวน เขื่อนเพชรผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายนายพิสิฐ ไชยชนะ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนคร เชียงราย ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้ การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ทิพยเนตร และ นันทวรรณ ทิพยเนตร. (2562) **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคามกฎารชวิทยาลัย, นครปฐม. (พิมพ์ ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). **นำและบริหารยามวิกฤต บทเรียนจากโควิด-19**. พิมพ์ครั้งที่ 1 . บริษัท ชัคเชส พับลิชชิ่ง จำกัด
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). **คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- โชษิตา ศิริมัน. (2564) **ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหาร สถานศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**, วารสารการ วิจัยการบริหารการพัฒนา,10 (3), 224-240
- ทนาย ศรียก (2565) **การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1**, วารสารบริหารการศึกษาร่วมบัณฑิต, 20 (3), 75-88

- เมื่อ 27 มิถุนายน 2565, จาก (<https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/5-leadership-skills-in-crisis-management>)
- นภัทร ชัยธราโชต. (2565) การบริหารจัดการภาวะวิกฤตจากสถานการณ์สถานการณ์ฉุกเฉิน, วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 7 (4), 280–291
- พรสวรรค์ รุ่งเจริญกิจกุล. (2563) กลยุทธ์การวางแผนการสื่อสารในภาวะวิกฤตของธนาคารพาณิชย์ไทย. การค้นคว้าอิสระ นศ.บ ,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับมือความปกติใหม่หลักวิกฤตโควิด – 19. วารสารศิลปการ จัดการ, 783.
- พิชฎาณัน คิริสัมพันธ์. (2564) บริหารความต่อเนื่องภายใต้สภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ, วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 23 (44), 113–122
- พีรียา นิवासานนท์. (2564) ทักษะการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, วารสารกระทรวงศึกษาธิการ, 7 (4), 280–291
- ภาณทิพย์ วงศ์โสสถิตกุล. (2564) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น .หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60.สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย,กระทรวงมหาดไทย
- มนู ศุภลสกุล. (2565) การบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินด้านสาธารณสุข ในการรับมือโรคโควิด 19 จังหวัดสุราษฎร์ธานี การถอดบทเรียน, วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี, 20 (2), 108–119
- ลัมมา รณินิธิย์. (2554) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. , มหาวิทยาลัยพะเยา, วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7 (1), 222–235
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTOR IN MAESUAI DISTRICT UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ดลยา ขันเวท^{1*} และ วัชระ จตุพร^{2*}

Donlaya Khanwet ^{1*} and Watchara Chatuporn^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ข้าราชการครู จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, 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: krukattylove@ gmail.com

Abstract

This Article aimed to study 1) the innovative leadership level of school director in Mae Suai district under the primary educational service area office2 2) to compare the innovative leadership of the school director in Mae Suai district under the primary educational service area office2 by age, education level and work experience. The sample was 234 teachers in the schools under the primary educational service area office 2. The instruments for collecting data was the innovative leadership questionnaire for school director analysis data by using percentage, mean, standard deviation, independent test, One-way Anova test The results of this research were as follows;

1. Innovative leadership of school director in Mae Suai district under the primary educational service area office2 is a highest level both overall and each side. When considering each aspect, it was found that highest mean was support and motivate to innovation. It was follows by

participative to teamwork and innovative vision ,innovative strategy and creative innovation, respectively.

2. The results of comparison of innovative of school director in Mae Suai district under the primary educational service area office 2 classified by age, education level and work experience had not different overall or in each side.

Keywords: Innovative leadership, administrator

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันได้หมุนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 คงเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแทบทุกมิติ ไม่ว่าจะการติดต่อสื่อสารที่ผู้คนจากทั่วโลกสามารถเชื่อมต่อกันได้อย่างรวดเร็วเรามีเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน โทรศัพท์มือถือคือศูนย์รวมทุกอย่างที่ต้องการ หุ่นยนต์เข้ามาทำงานร่วมกับคนมากขึ้น โลกก็จะยิ่งเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ปัจจุบัน เป็นที่ประจักษ์ชัดว่านวัตกรรม เป็นกุญแจดอกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากนวัตกรรมจะช่วยให้มีความสามารถในการปรับตัวหรือเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่น เพื่อรองรับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นยุคของการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเท่านั้น ทั้งนี้การนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับปัญหา บริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งนวัตกรรม แนวคิด หลักการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งคือจะต้องเหมาะสมกับสภาพปัญหา บริบทและความพร้อมของสถานศึกษานั้นๆภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม อย่างสร้างสรรค์มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทที่สามารถนำองค์กรไปถึงเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือคุณภาพผู้เรียน โดยใช้แนวคิดวิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆที่จะทำให้เป็นองค์กรทางขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จากการศึกษาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาลำปาง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2565) พบว่าบริบทสถานศึกษามีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่มีทั้งโรงเรียนพื้นราบและบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ขาดการบริหารที่ต่อเนื่องและยังขาดการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ จึงทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นแตกต่างกันออกไป ซึ่งทำให้เห็นว่าผู้บริหารในยุคใหม่

จำเป็นต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมในทันต่อโลกในปัจจุบันแต่ยังขาดผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การใช้นวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มองว่าผู้บริหารเป็น ผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนา อีกทั้งการจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเตรียมคนทำงาน สู่สังคมแห่งนวัตกรรม บุคคลไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ โดยทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่องพร้อมพัฒนางานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการบริหาร วางแผน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

- 1.อายุ
 - 1.1 น้อยกว่า 30 ปี
 - 1.2 30-39 ปี
 - 1.3 40-49 ปี
 - 1.4 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา
 - 2.1. ระดับปริญญาตรี
 - 2.2. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- 3.ประสบการณ์ทำงาน
 - 3.1. น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2. ระหว่าง 5-10 ปี
 - 3.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป



ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1)ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 5) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 51 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 573 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครู จำนวน 234 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษา(Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.82

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึง ข้าราชการครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 234 ฉบับ

3.2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการออนไลน์ ส่งแบบสอบถาม (Google Form) ให้แต่ละสถานศึกษา โดยกำหนด 1 User สามารถตอบได้แค่ครั้งเดียว กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3.3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 234 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 234 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77)

4.3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยการทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ภาวะผู้นำนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.47	0.32	มาก	4
2) ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม	4.52	0.39	มากที่สุด	2
3) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.52	0.39	มากที่สุด	2
4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	4.49	0.39	มาก	3
5) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้าน นวัตกรรม	4.53	0.42	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.24	มากที่สุด	

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีมและด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.39) ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.32)ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.01	0.18	0.91
	ภายในกลุ่ม	24.09	230	0.10		
	รวม	24.14	233			
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	3	0.03	0.22	0.88
	ภายในกลุ่ม	35.71	230	0.16		
	รวม	35.81	233			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.02	0.15	0.93
	ภายในกลุ่ม	35.38	230	0.15		
	รวม	33.45	233			
4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.23	1.53	0.20
	ภายในกลุ่ม	34.82	230	0.15		
	รวม	35.51	233			
5. ด้านการสนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจด้านนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3	0.36	2.06	0.10
	ภายในกลุ่ม	40.59	230	0.18		
	รวม	41.68	233			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.18	3	0.06	0.99	0.40
	ภายในกลุ่ม	13.66	230	0.06		
	รวม	13.83	233			

จากตาราง พบว่า ข้าราชการครูที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่า t	Sig.
1. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	ระดับปริญญาตรี	4.48	0.33	0.89	0.38
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.43	0.29		
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการ ทำงานเป็นทีม	ระดับปริญญาตรี	4.52	0.40	0.14	0.89
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.51	0.38		
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม	ระดับปริญญาตรี	4.50	0.40	-0.99	0.32
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.38		
4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	ระดับปริญญาตรี	4.48	0.40	-0.79	0.43
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.52	0.36		
5. ด้านการสนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจด้านนวัตกรรม	ระดับปริญญาตรี	4.52	0.43	-0.50	0.62
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.41		
รวม	ระดับปริญญาตรี	4.49	0.24	-0.46	0.64
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.51	0.25		

จากตาราง ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.08	0.92
	ภายในกลุ่ม	24.13	231	0.10		
	รวม	24.15	233			
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการ ทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.02	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	35.75	231	0.16		
	รวม	35.81	233			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.28	0.75
	ภายในกลุ่ม	35.36	231	0.15		
	รวม	35.45	233			
	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28		

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
5. ด้านการสนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจด้านนวัตกรรม	ภายในกลุ่ม	34.95	231	0.15	0.86	0.43
	รวม	35.51	233			
	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.15		
	ภายในกลุ่ม	41.37	231	0.18		
รวม	รวม	41.68	233		0.55	0.58
	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03		
	ภายในกลุ่ม	13.77	231	0.06		
	รวม	13.83	233			

จากตาราง พบว่า ข้าราชการครูที่มีช่วงเวลาของประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มุ่งเน้นให้ผู้บริหารใน ด้านการสร้างนวัตกรรมให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม รวมไปถึงมีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565, หน้า 66) ในงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายแดนใต้ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า 115-116) เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ สามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย อีกทั้งสามารถคิดนอกกรอบได้ รวมไปถึงมีความคิดยืดหยุ่นตาม

สถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2564, หน้า 1442) เรื่องการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีวีธน์ ยืนยี่ง (2563, หน้า 330) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีผลการวิจัย พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานแนวใหม่ สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายได้ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า 121) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นตอน มีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและบทบาทขององค์กรได้อย่างชัดเจนสามารถเข้าใจบริบทโรงเรียนอย่างแท้จริงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า 121) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรมมีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึง มีการเชื่อมโยงนวัตกรรมกับกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาได้เหมาะสม มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจนเพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด สามารถกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีกลยุทธ์ โดยใช้ความรู้ ทักษะการโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดพัฒนาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ขวาทไทย (2565, หน้า 212) วิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม มีผลการวิเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ มีการกำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความสามารถในการส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่างๆ ทั้งเสริมแรงด้านบวก ให้กำลังใจ รวมถึงการให้รางวัลให้เหมาะสม อีกทั้งมีการผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์

ศิริบุรณ์ (2565, หน้า 165) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาพของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผ่านพฤติกรรมการบริหารงานในสถานศึกษาและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยที่นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน มีการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ แสดงออกถึงความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ สามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย อีกทั้งสามารถคิดนอกกรอบได้ รวมไปถึงมีความคิดยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานแนวใหม่ สามารถบูรณาการความร่วมมือ จากหลายฝ่ายได้ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานแนวใหม่สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายได้ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม มีการเชื่อมโยงนวัตกรรมกับกิจกรรมต่างของสถานศึกษาได้เหมาะสม มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจนเพื่อนำองค์กร ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด สามารถกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีกลยุทธ์ โดยใช้ความรู้ ทักษะการโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดพัฒนาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ รวมถึงสามารสร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับได้ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ มีการกำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความสามารถในการส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่างๆทั้งเสริมแรงด้านบวกให้กำลังใจ รวมถึงการให้รางวัลให้อย่างเหมาะสม ผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพรพรรณ สียวง (2564) งานวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน

จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จันจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนวิจัยในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึงทุกคน

1.2. จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดการประกวดจัดแสดงผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอทุกปี มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารที่ได้รับรางวัลสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆและมีการเผยแพร่อย่างจริงจัง รวมถึงส่งเสริมให้กำหนดกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมในการบริหารอย่างเป็นระบบและชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยเอก เสรี เชื้ออ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาวิ นายสมภพ ใจยา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าซาง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ผู้ช่วยคณะบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2 ผู้บริหาร และคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาลดอดมา เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอพระคุณบิดา มารดา

ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนทุกๆด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพฯ: บริษัทวี. อินเทอร์เน็ตพรีนทร์.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร:วีอินเทอร์เน็ตพรีนทร์ กรุงเทพมหานคร.
- เบญจมาศ ขวาไทย. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(39), 207–215.
- ปรีวัฒน์ ยืนอึ้ง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.อุบลราชธานี. มหาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.** ม.ป.ท. : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรพิมล อินทรรักษา (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4.** วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์.
- ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565) **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 1.** มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม -มิถุนายน 2565)
- ศิริพรพรรณ สียวง.(2564) **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.** วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565** หน้า 40–41. สืบค้น (จาก http://www.cri2.go.th/?page_id=3380)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

The innovative leadership of school administrators affecting the performance effectiveness of teacher wiang kean district under Chiang Rai primary educational service area office 4

เดชาวุฒิ อินเทพ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Dachawut Inthep^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 3) ศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 pp 727-728) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น เท่ากับ .88 ค่าความเชื่อมั่นของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น เท่ากับ .90 โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และค่า IOC ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) และค่าการถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัด

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² นิสิตวิทยาลัยการศึกษา 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 : 64170187@up.ac.th

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสียง (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 84.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .523(X_4) + .395(X_5)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purpose of this study were to 1) study the level of innovative leadership of executives Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. 2) study the level of effectiveness of teachers' performance Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. 3) study factors of innovative leadership that affect teachers' performance effectiveness Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. A sample was selected from 152 school teacher of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 by using Stratified Random Sampling according to school size. The study instrument was questionnaires with 5 rating scale Alpha Coefficient of innovative leadership of executives was .88 and Alpha Coefficient of effectiveness of teachers' performance was .90. Index of the innovative leadership of executives was equal to 1.00 for all items and Index of the effectiveness of teachers' performance was equal to 1.00 for all items. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation, and Regression analysis. The results of the study were as follow: 1) The innovative leadership of executives Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects and each aspect were at the "high" level and which can be put in the order from high to low as innovative leadership of executives in corporate building atmosphere, teamwork and participation, and risk exposure. 2) The effectiveness of teachers' performance Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects and each aspect were at the "high" level and which can be put in the order from high to low as class management, teaching management, and Self-development. 3) There are 2 factors used to predict the effectiveness of teachers' performance as follow factor of Organizational Atmosphere Creation (X_4), factor of Risk Management (X_5). These factor could predict of the effectiveness of teachers' performance on the percentage of 84.80 as the statistical significance .01. and can be written in prediction equation as follows: The multiple regression equations are raw score was: $\hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$ The predict equation of standard score war: $\hat{Z} = .523(X_4) + .395(X_5)$

Keywords: Innovative Leadership, Performance effectiveness of teacher

บทนำ

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การปรับเปลี่ยนบทบาทของครู การเพิ่มประสิทธิภาพในระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, 2561, หน้า 30) ซึ่งการศึกษานั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีการเจริญของคนในทุกมิติ ทั้งด้านของการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่ความผาสุกของประเทศ โดยที่จะต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าเทียบเท่านานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 2579 ,2560) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะการทำงานของครูและบุคลากรได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งนำมาพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีส่วนร่วมที่สำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการกระทำที่แสดงออกมาในเรื่องของความสามารถของตนเองต่อการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดวิธีการและแนวคิดที่หลากหลาย และนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้สูงขึ้น ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ 2561, หน้า 65–66)

ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยของสุจิตรา หนุงาม (2562) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กล่าวว่า การที่มีนักเรียนจำนวนมากและมีความหลากหลายของผู้เรียน ประกอบกับยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารและครู จะต้องหาวิธีหรือรูปแบบการบริหารหรือการสอนที่น่าสนใจและเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือใช้แรงผลักดันให้ผู้อื่นเกิดแนวคิด ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ บริการใหม่ ๆ ในองค์กร

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ซึ่งมีผลการบริหารจัดการที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาในด้านคุณภาพของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจากมาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษาตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งได้ระดับคุณภาพ คือ พอใช้ โดยมีกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานขาดความชัดเจน ไม่สะท้อนสภาพปัญหาขององค์กรไม่ครอบคลุมกลุ่มงานและส่วนมากเป็นงานประจำ ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกกลุ่ม/หน่วย เห็นความสำคัญ ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ หารูปแบบหรือวิธีการทำงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสม

ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ แผนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2564)

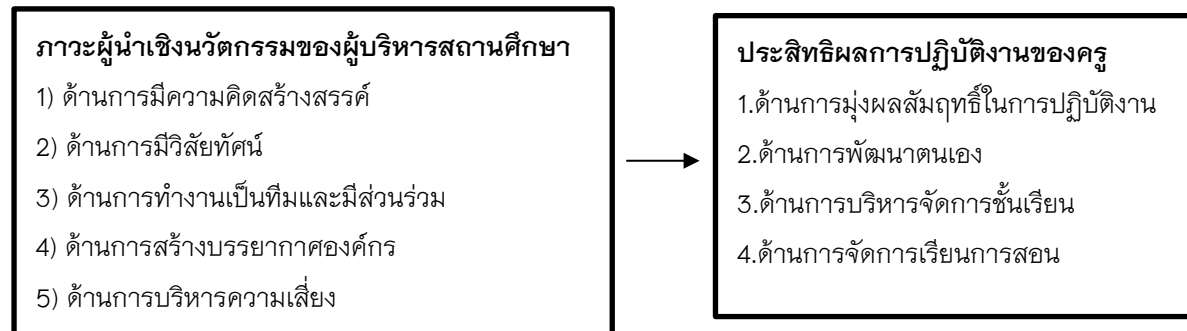
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งจะนำผลการวิจัยมาพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่การเป็นสถานศึกษานวัตกรรม และไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา ซึ่งมีจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐาน

- 1.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
- 2.มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 246 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 pp 727-728) และ สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 36 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน

3. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.วิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (n = 152)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.58	0.52	มาก	3
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.59	0.53	มาก	4
3	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.66	0.52	มาก	2
4	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร	3.74	0.54	มาก	1
5	ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.57	0.52	มาก	5
รวม		3.63	0.47	มาก	

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.57$)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม

ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับประสิทธิผล (n = 152)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.44	มาก	3
2	ด้านการพัฒนาตนเอง	3.63	0.55	มาก	4
3	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.74	0.51	มาก	1
4	ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.68	0.51	มาก	2
รวม		3.68	0.45	มาก	

จากตาราง 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.63$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlations Conefficient)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _{tot}
Y ₁	0.644**	0.699**	0.684**	0.774**	0.711**	0.781**
Y ₂	0.544**	0.636**	0.606**	0.666**	0.688**	0.702**
Y ₃	0.637**	0.653**	0.705**	0.736**	0.763**	0.763**
Y ₄	0.682**	0.682**	0.705**	0.729**	0.691**	0.779**
Y _{tot}	0.693**	0.736**	0.745**	0.799**	0.761**	0.833**

หมายเหตุ : ** แทนผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=0.833$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ($r=0.774$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง กับ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($r=0.763$) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร กับ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($r=0.736$) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กับด้านพัฒนาตนเอง ($r=0.544$)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ในการค้นคว้าตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

Model	R	R ²	Adj. R ²	Std. E.	F	Sig.
(X ₄)	.799 ^a	.843	.842	.18190	265.740**	.000
(X ₄) (X ₅)	.848 ^b	.919	.918	.13110	190.133**	.000

จากตาราง 4 พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มาพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุดของตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่สมบูรณ์ที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)=.848 สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R^2)=.919 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 91.90 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย Adj. R^2 =.918 หรือร้อยละ 91.80

5. สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 5 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		Sig.
	b	Std.Error	β	t	
ค่าคงที่(a)	.828	.148		5.599**	.000
1.ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4)	.437	.051	.523	8.581**	.000
2.ด้านการบริหารความเสี่ยง(X_5)	.341	.053	.395	6.478**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 2 ด้าน ไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ตามลำดับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .848$) ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 84.80 ($R^2 = .919$) เมื่อนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อใช้ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = .523(X_4) + .395(X_5)$$

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

4. ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 84.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .523(X_4) + .395(X_5)$

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่แตกต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากครูต้องมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อ การจัดทำข้อมูล

สารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สามารถปฏิบัติ และค้นพบคำตอบด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา หนูงาม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนา นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 พบว่า ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของครู ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนา นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ครู อำเภอยะแยงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร กับด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้ บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการ สร้างบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอยะแยงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ร้อยละ 91.90 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอยะแยงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารในอำเภอยะแยงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้มีการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 ฉบับบททวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565 ให้มีพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลัก ในการขับเคลื่อนบน ฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเมือง โรงเรียน คุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพ อย่างยั่งยืน มีการสนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความ คล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการสร้างนวัตกรรมของ สถานศึกษาขึ้นมา และมีการสร้างบรรยากาศองค์กร มีการร่วมมือสนับสนุนกันในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหาร สามารถสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่าย แห่งการเรียนรู้ เป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่แตกแยก สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดต่อกันได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮะฟี

ชุดดิน เจมู (2565) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้ สามารถศึกษาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นมาในภายภาคหน้าได้ เพื่อเตรียมหาวิธีแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความพร้อมของงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

4.2 ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีบทบาทในการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมให้การบริหารความเสี่ยงเป็นของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารความเสี่ยง เกิดการตระหนักรู้ความเสี่ยงและนำมาใช้ในการบริหารงานในชีวิตประจำวันได้ สามารถทำการควบคุมและตรวจสอบได้ ดังนั้น การกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรตามมาตรฐานสากล ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดนโยบายในเรื่องการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจนจากผู้บริหารสถานศึกษา โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง บทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลรวมถึงหลักเกณฑ์และแนวทางในการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งสถานศึกษา สอดคล้องกับไพฑูริย์ ศิริบุญรณ (2022) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีการวางแผน กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันมีการคิดและตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณาของปัญหาโดยอาศัยการสนทนา การอภิปราย การประชุม ปรึกษาหารือ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ สมาชิกในที่ที่มีการทำงานที่สอดคล้องประสานกันและปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความไว้วางใจต่อกันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสอดคล้องกับแนวคิดของสุจิตรา หงูงาม (2563) ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพการดำเนินงานก่อนระบุความเสี่ยง ศึกษาสภาพและวิเคราะห์ เพื่อระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางและสร้างมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันและลด โอกาสความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา อีกทั้งมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ควรที่จะมีการพัฒนาและมีการวางแผนงานที่ดี มีวิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ
2. ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจัดให้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน หรือตามความถนัด ตามสนใจของครู

3. ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนและกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

4. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรที่จะให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กร มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา ส่วนปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการบริหารจัดการกับความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนงานที่ดี รัดกุม และรอบคอบ ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และมีการวางมาตรการรองรับที่ดีในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยศึกษาจากสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับ (Best Practice)

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผล คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร และด้านการบริหารความเสี่ยง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร และ ดร.ดลศักดิ์ ไทโรเล็กทิม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ คณะครู อำเภอเวียงแก่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการ ตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฐิติณัฐ ประชัญญ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เชนบาล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- ไพฑูรย์ ศิริบุญรณ์. (2564).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
(2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580.กรุงเทพฯ.
- สุจิตตา หนองาม. (2562).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564).ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560).แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.
บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.กรุงเทพฯ.
- ชะพีชุดดิน เจ่มุ. (2564).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

The relationship between leadership in the digital age of school administrators and teachers' performance motivation in Chiang Kham District, Phayao Province under Phayao Primary Education Service Area Office 2

ตติย์พร เขตรักษา^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Tatiporn Khetruksa ^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 181 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

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 : 64170198@up.ac.th

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล, แรงจูงใจ

Abstract

This study aims 1) to study the leadership in the digital age. 2) to study the performance motivation and 3) to study the relationship between leadership in the digital age of school administrators and teachers' performance motivation in Chiang Kham District, Phayao Province under Phayao Primary Education Service Area Office 2. There were administrators and teachers of Chiang Kham District Education Office a total of 181. The tool used for data collection was a questionnaire on Administrative Skills in the relationship between leadership in the digital age of school administrators and teacher performance motivation in Chiang Kham District, Phayao Province. Questionnaire on Leadership in the Digital Age of Facility Managers The consistency index was between 0.67–1.00, the confidence was equal to 0.96 and a questionnaire on teachers' motivation to work. The consistency index was between 0.67–1.00 and the confidence was 0.93. The statistics used to analyze and present the data consisted of mean, standard deviation. Pearson correlation

The results of this research found that:

1. Results of leadership in the digital age of Educational Institution Administrators of Chiang Kham District, Phayao Province under Phayao Primary Education Service Area Office 2, overall, was at the highest level.
2. Results of teachers' performance motivation of Educational Institution Administrators of Chiang Kham District, Phayao Province under Phayao Primary Education Service Area Office 2, overall, was at the highest level.
3. Results of the relationship between leadership in the digital age of school administrators and teacher performance motivation in Chiang Kham District, Phayao Province, under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 2 found that there was a high relationship in a positive direction. at the statistical significance level of 0.01

Keywords: Leadership in the digital age, Motivation

บทนำ

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร และขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลาย ๆ มิติ และการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ หรือปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหาร องค์กร เพื่อแก้ปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง (Jung et al., 2003)

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดันชักจูง ให้บุคคล ทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุ ของพฤติกรรมเสมอ (บุษยามาส ผาดี, 2563) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความ เจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร (เพ็ญญา ศรีภูธร, 2562) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคลากรมีความพึงพอใจกับงานก็จะทำงานให้มีความสุขกับ การปฏิบัติงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้อง แสดงบทบาทนำบุคลากรในองค์กร ต้องแน่ใจว่าบุคลากรได้รับการจูงใจและก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน กิจกรรม การบริหารจัดการทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้นำ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

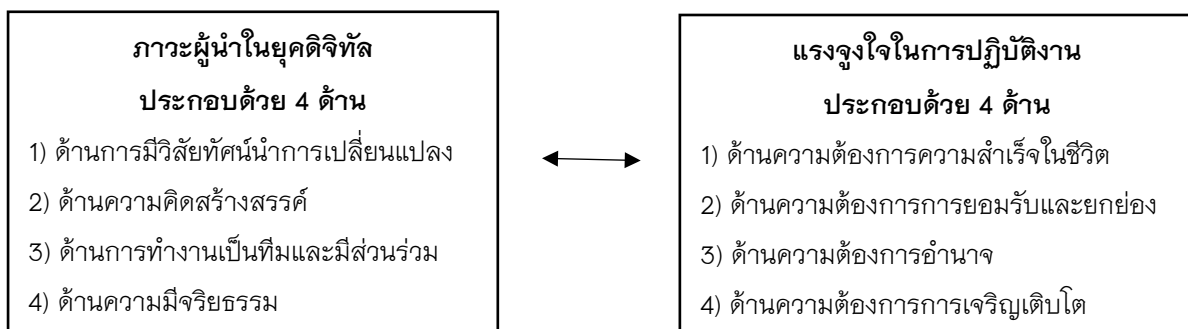
เนื่องด้วยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่แตกต่างกัน จึงทำให้ ระบบการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันไป ซึ่งในบางโรงเรียนยังใช้การจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบเอกสารทำให้เกิดความ ยุ่งยากและเพิ่มภาระที่มากให้กับครูส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ลดความสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ในบางโรงเรียนอาจจะนำแพลตฟอร์มมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ในฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงาน ภายนอกหรือการประเมินภายใน ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เรื่องการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นอย่างดี จะเป็นการบริหารแบบมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียง จังหวัดพะเยาคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ “ครู” จะเป็น ตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่ม ครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้นจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็น สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ(สถานศึกษาในอำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2564)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร และหน่วยงานเหนือกว่าโรงเรียน ในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีมากขึ้น อีกทั้งตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัลอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 29 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 29 คน และ ครู 319 คน รวมทั้งสิ้น 348 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 29 คน และ ครู 152 คน รวมทั้งสิ้น 181 คน

โดยเทียบตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–610) และสุ่มโดยวิธีการแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ลักษณะเครื่องมือ วิธีการสร้างและการให้คะแนนในแต่ละขั้นตอน ซึ่งรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ความหมาย องค์ประกอบเพื่อทำนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษาประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการในยุคดิจิทัล 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งจำนวน 21 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในการแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

7. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยัง แต่ละโรงเรียนด้วยตนเองและทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่ง แบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้นำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. ผลการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ภาพรวม

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	n=181		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1.การวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง	4.60	0.41	มากที่สุด	2
2.ความคิดสร้างสรรค์	4.56	0.38	มากที่สุด	3
3.การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.56	0.38	มากที่สุด	3
4.ความมีจริยธรรม	4.76	0.39	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.62	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมีจริยธรรม ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ การวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.38) และ การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.38)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n=181		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.54	0.37	มากที่สุด	3
2.ความต้องการการยอมรับและยกย่อง	4.54	0.39	มากที่สุด	4
3.ความต้องการอำนาจ	4.54	0.36	มากที่สุด	2
4.ความต้องการการเจริญเติบโต	4.56	0.48	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.55	0.35	มากที่สุด	

จากตาราง 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการการเจริญเติบโต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ความต้องการอำนาจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความต้องการการยอมรับและยกย่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.39)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร(X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
X ₁	.501**	.462**	.493**	.413**	.526**
X ₂	.528**	.582**	.585**	.495**	.617**
X ₃	.644**	.684**	.694**	.641**	.753**
X ₄	.559**	.614**	.619**	.564**	.666**
X _{total}	.655**	.691**	.704**	.625**	.755**

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

จากตาราง 3 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) อยู่ในระดับ“สูง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .755 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความมีจริยธรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ การวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความต้องการการเจริญเติบโต ความต้องการอำนาจ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการการยอมรับและยกย่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีการภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถของบุคคลที่เอื้ออำนวยให้ บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปได้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการปรับองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งสามารถการบริหารสถานศึกษาและนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเลขศักดิ์ ตามา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพัชร์ นิธิกิตต์สุเกษม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน. อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิกร โยธสิงห์(2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาภรณ์ ภูศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก คือแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ องค์กรตั้งไว้ ซึ่งแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจใน การทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงานเพราะเมื่อครูมี ความพึงพอใจในการทำงานจึงส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ กา รุจิฉนิชย์กุล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้า และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียน เบญจมราชูทิศราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มี เพศ อายุรายได้ ตำแหน่งงาน

และประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สนพลาย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถจูงใจครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมในการทำงานในองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีทักษะการทางเทคโนโลยีที่ค่อนข้างสูง และเป็นแบบอย่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี สุริยาสุรศักดิ์ ศรีกระจำ และประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีวรรณ เหมือนนาค (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ครองยศ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.562-0.906 ซึ่งตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าใน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน มอบหมายขอบเขต อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันและเปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำ หรือผู้ตามในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ พัฒนาร่วมกัน

2) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่าใน ความต้องการการยอมรับและยกย่องมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร ควรชื่นชมหรือกล่าวแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีการ กล่าวยกย่องชมเชยต่อผลการปฏิบัติงานและยินดีรับฟังความคิดเห็นที่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

3) จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แสดงให้เห็นว่ามี ความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำด้านดิจิทัล และครูผู้สอนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อยุคของจัดการ เรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนกลายเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลที่มีคุณภาพนั้น และผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องรู้ และเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เช่น ประสิทธิภาพของการใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในบริบทที่กว้างขึ้นในสำนักงานเขตอื่น ๆ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและ คณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สักโส อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.บุญยีน ทุบแป้น ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านป่าเมี่ยงแม่พริก นายวิญญูฤทธิ์ กาศิ๊บ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันปูเลยที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาลดอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษารุ่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2564) **ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรุงเทพฯธุรกิจ. (2563). “New Normal” คืออะไร? เมื่อโควิด-19 ผลักเรารู้ชีวิต “ปกติวิถีใหม่”. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508>.

ทินกร บัวชู. (2562). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ไทยรัฐออนไลน์. (2562). The Issue: “ดิจิทัล ดิสรัปชัน” คือตัวปัญหา. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.thairath.co.th/news/business/1727105>.

ชนกฤต ศาสตราโชติ (2563) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์**, Journal of Roi Kaensarn Academi, 5 (5), 115

บุษยมาส ผาดี. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

มณีวรรณ เหมือนนาค (2565) **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**, วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 10 (38), 61-70

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561) **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เลอศักดิ์ ตามา. (2564) **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**, วารสารรัชต์ภาคย์, 15 (38), 224-240

สุพรรณิกา รุจิวิญชัยกุล (2564) **เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** มัธยมศึกษาเขต 12, วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 13 (1), 30-37

- สุธาสิณี สุริยา สุรศักดิ์ ศรีกระจำง และประกาศิต อาณุภาพแสนยากร (2565) **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**, *Journal of Roi Kaensam Academi* 7 (6), 30–37
- อภิชาติ ครองยศ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ**ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร, **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 15 (71), 73–79
- อิทธิพัชร นิตินิตต์สุเกษม. (2565) **ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาคุณัย กศน. อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง**, *Journal of Modern Learning Development*, 7 (9), 38–54
- อัญชลี สนพลา. (2564) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**, การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8
- อาภาภรณ์ ภูศรี. (2565) **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2**, **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 6 (2), 200–211
- ฤทธิกร โยธสิงห์. (2565) **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**, **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10 (38), 145–154
- Jung, D. D., Chow, C. W., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. **The Leadership Quarterly**, 14(4–5), 525–544.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

A Study of Creative Leadership of School Administrators Under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

ทรงกรด ทายะนา^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Songkrod Tayana^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ แล้วแบ่งตามสัดส่วน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

2. ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Kru.Songkrod@gmail.com

Abstract

This research The objectives are as follows: 1) to study the level of creative leadership of school administrators; Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 and 2) to compare the creative leadership of school administrators. under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by age, highest education qualification and work experience The sample group used in this research teacher in school 302 students under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 were obtained from Krejcie and Morgan's prefabricated table (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610). Stratified sampling) by dividing the population into districts. then divide accordingly After obtaining a sample group, a simple random sampling method was used from the population again. The tools used in the research are: The questionnaire was a 5–level estimating scale. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and a one–way ANOVA test and a pairwise mean difference test by Scheffé's method. The results showed that

1. The level of creative leadership of school administrators under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 according to teachers' opinions. Overall, it was at a high level. In order of average to least, including the vision. Team work problem–solving abilities creative thinking Individual considerations Imagination and flexibility and adaptability

2. The comparative results of the level of creative leadership of school administrators. under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 according to teachers' opinions classified by age, highest education qualification and work experience Overall, there is no difference.

Keywords: Creative Leadership

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 165 โรงเรียน และได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา โดยได้ทวนแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563–2565 นำสู่ปฏิบัติในการจัดทำ แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ หลักกลยุทธ์ดังนี้ วิสัยทัศน์ ได้แก่ องค์กรคุณภาพ สู่พัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน พันธกิจ ได้แก่ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะ ตามหลักสูตร และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการแข่งขัน 3) ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงเสมอภาค มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสู่การเป็นมืออาชีพ 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำพระบรมราโชบาย ศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 6) ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 7) พัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมาตรฐานและจุดเน้น และ เป้าประสงค์

หลัก ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง สังคมและผู้อื่น 2) ผู้เรียนมีความรู้ทักษะตามหลักสูตร และมีความสามารถในการแข่งขัน 3) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 5) สพป.เชียงราย เขต 2 และสถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยน้อมนำพระบรมราโชบาย ศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล 7) สพป.เชียงราย เขต 2 มีการบริหารและการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของมาตรฐานและจรรยาบรรณของสำนักงานเขตพื้นที่โดยใช้ CR2Q-ED Model , CR2ACTS Model ของสำนักงานเขตพื้นที่โดยใช้ CR2Q-ED Model , CR2ACTS Model (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565, หน้า 40-41)

ปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมา ในด้านสังคม และวัฒนธรรม (Social-cultural Factors) พบว่า พื้นที่ในเขตบริการบางส่วนอยู่ในพื้นที่สูง การคมนาคมไม่สะดวก การติดต่อสื่อสารยากลำบาก มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ หลากหลายวัฒนธรรม หลากหลายภาษาเป็นอุปสรรคในการสื่อสารและการจัดการเรียนรู้ สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ปกครองเข้าใจว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียนเท่านั้น ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบางส่วนมีความรู้ที่น้อย พื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่เสี่ยงด้านยาเสพติด ประชากรบางส่วนอพยพย้ายถิ่น บางส่วนไปทำงานในเมืองใหญ่ ไม่ได้อยู่กับครอบครัว ส่งผลต่อพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็ก และค่านิยมของผู้ปกครองในการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนนอกระบบ ทำให้เกิดปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก อีกทั้งด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) ยังพบว่า สภาพพื้นที่บางแห่งไม่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร ด้าน ICT ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียนขาดความรู้เท่าทันต่อการเติบโตของสื่อเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ในการนำไปใช้ให้เหมาะสม ประกอบกับกระแสวัฒนธรรมข้ามชาติและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อการปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ อีกทั้งด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) พบว่า รัฐบาลจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ส่วนภาครัฐและเอกชนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ขาดการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรด้านการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2565)

ในการบริหารงาน และการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษามีคุณภาพ ในบริบทที่มีความหลากหลาย ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทในการบริหาร จึงจะสามารถบริหารงานตามบริบทให้มีประสิทธิภาพได้ ภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทในการบริหารได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถของผู้นำที่สามารถกระตุ้น จูงใจผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยแนวคิดที่ริเริ่มและสร้างสรรค์ อีกทั้งยังมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน (ดาสุวรรณ วงศ์มีชัย, 2562, หน้า 20) และรู้จักยืดหยุ่นปรับตัวในการแก้ปัญหาสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ (เพ็ญญา ศรีภูธร, 2562, หน้า 12) โดยมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและ

ยึดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น (เกรียงไกร นามทองใบ, 2564, หน้า 24) โดยมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเขาวนปัญญาสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคม ใช้ความคิดใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบและมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเขาวนปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา (ชาญชัย ศรีภิณูญ, 2563, หน้า 4) และมีทักษะการประสานให้เกิดความสมดุลระหว่างความเร่งด่วนและการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ (ณัฐธนิชา พลศรีตา, 2564, หน้า 28)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ว่ามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เป็นอยู่เป็นอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะได้มีความพร้อมในการปรับตัวและเตรียมความพร้อม ด้านกระบวนการบริหารจัดการ และการพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพร้อมรับมือกับสภาพบริบทที่หลากหลาย และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ต่อไป

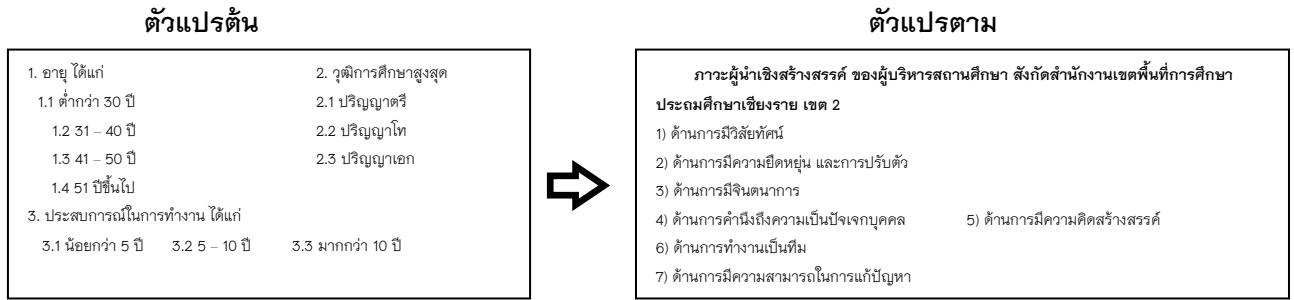
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ต่างกัน
2. ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ต่างกัน
3. ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,394 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565, หน้า 10)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ แล้วแบ่งตามสัดส่วน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ ได้แก่ อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า แล้วแบ่งตามสัดส่วนตามสูตรต่อไปนี้

$$\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนทั้งหมดของประชากร}}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961, หน้า 74) ไว้ 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากเอกสารตำราต่าง ๆ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตาม

แนวคิดของลิเคิร์ต

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของ ข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

6.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

6.2 นางสาวฐิตินันท์ ไชยลังกา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหม่อเต่า

6.3 นายชาญณรงค์ อมรศิริสิงขร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางหลวง

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ในรายชื่อ ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ พิจารณา

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนบ้านเทอดไทย และโรงเรียน บ้านศรีดอนมูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.99

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการเก็บข้อมูลให้ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนดและได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 302 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อและรายด้าน

3. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ได้นำมาทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 302 คน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุมากที่สุด คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 71.85) รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 19.87) 41-50 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.30) และน้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.98) จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน (ร้อยละ 93.38) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน (ร้อยละ 5.96) และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.66) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มากที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 229 คน (ร้อยละ 75.83) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 14.57) และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 9.60)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ใน		การแปลผล	ลำดับที่
	n=302			
	\bar{x}	S.D.		
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.42	0.49	มาก	1
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.31	0.56	มาก	7
ด้านการมีจินตนาการ	4.34	0.56	มาก	6
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	0.55	มาก	5
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.61	มาก	4
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.40	0.55	มาก	2
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	4.37	0.58	มาก	3
รวม	4.36	0.56	มาก	

จากตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=4.36, S.D.=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($=4.42, S.D.=0.49$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($=4.40, S.D.=0.55$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($=4.37, S.D.=0.58$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($=4.36, S.D.=0.61$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($=4.36, S.D.=0.55$) ด้านการมีจินตนาการ ($=4.34, S.D.=0.56$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($=4.31, S.D.=0.56$)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่สภาพความต้องการในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูมีความเข้าใจ และนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ ความสำเร็จขององค์กรในจิตใจ และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านกระบวนการคิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก รับรู้และเข้าใจปัญหา ก่อเกิดกระบวนการ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือทางออกของปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมและถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านคำมั่นถึงความเป็ปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาดตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ความต้องการของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านภารกิจจินตนาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา ในการบริหารและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้น จุดประกายจินตนาการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธา และคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษารวมไปถึงตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด และผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แสดงถึงความสามารถในการบริหารงาน และมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล โดยมีการสนับสนุนให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา อีกทั้งสามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อีกทั้งยังวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่การศึกษายุคใหม่ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษา เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา ในการบริหารและการปฏิบัติงาน และให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560, หน้า 55) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106-109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุต่างกัน วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน จึงมีความคิดเห็น โดยภาพรวมที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รชชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่าผลการศึกษากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

จังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 81) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัย อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้บริหารสอดคล้องกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของคณะครูที่มีต่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม จึงทำให้ภาพรวมของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จุฑาทิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่ง อาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมายการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกในระดับสูง ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้มีหลักการ ประการ คือ การเรียนรู้แบบทีม มองครูว่าเป็นผู้นำการไว้วางใจ สนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางความเอาใจใส่ใกล้ชิด กระจายอำนาจการตัดสินใจมีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหาร ซึ่งถ้าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ กับสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของของตนและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการชักนำหรือจูงใจผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับให้ร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร อย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ ก็จะทำให้การพัฒนาในสถานศึกษาเป็นระบบ และมีศักยภาพมากยิ่งขึ้นสืบไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2 ควรมีการส่งเสริมหรือกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น สืบเนื่องจากภาพรวมที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาด้วยตนเองในครั้งนี้ ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ถ้ายังได้รับการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพการศึกษา คุณภาพชีวิต และคุณภาพทางจิตใจในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก็จะมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ควรพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพของการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่แตกต่างกัน จึงควรพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับสถานศึกษาสืบต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ข้อมูลจากงานวิจัยฉบับนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา เพื่อที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ข้อมูลจากงานวิจัยฉบับนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา เพื่อที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ.ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ศิลลา. (2556), การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษามาของโรงเรียนสังกัดทรงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เกรียงไกร นามทองใบ. (2564) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน(สลากกิน
แบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร
:มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย. (2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ณัฐธิดา พลศรีดา. (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม. สกลนคร :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ระยอง
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามจังหวัดปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. นครลำปาง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศุภิตา ธรรมสุทธิวัฒน์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาสหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2565) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. เชียงราย :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- อิบตีซาม เจ๊ะหะ. (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. :มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.ปัตตานี
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational
and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
THE INTERNAL SUPERVISION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS MAESALONGNAI
EDUCATION DEVELOPMENT NETWORK GROUP MAEFAHLUANG DISTRICT
UNDER THE CHIANGRAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

ทัศนัย ใจกาวิณ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Thatsanai Jaikawin^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน จำนวน 132 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยมีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การนิเทศภายในสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน

¹ นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ 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 : 64170211@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of internal supervision of educational institutions Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3 and 2) to compare the level of internal supervision of educational institutions Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3. There are classified by status, educational background, teaching experience, and the size of the school. The sample is done by 132 people including administrators and teachers in the school of Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District. Selected by the sample group from Krejcie and Morgan's table. A simple random sampling method was used. By drawing lots. The research used a questionnaire with a 5-level rating scale, with the consistency of all questions equal to 1.00 and the confidence value was 0.94. Analyzed the data by frequency, percentage, average, standard deviation (S.D), t-test, and F-test statistics.

The research results found that : 1) the internal supervision of educational institutions Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3 found that the overall level was moderate. 2) to compare the level of internal supervision of educational institutions Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3. Classified by status, educational background, teaching experience, and the size of the school. Found that the overall and sides were different in statistical significance at the level of .05.

Keywords: Internal supervision of educational institutions, Mae Salong Nai Educational Development Network Group

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ คือ เป็นทั้งคนเก่งและคนดีมีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพแล้วย่อมเป็นกำลังสำคัญหรือเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (2560, หน้า 1) ระบุว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2551, หน้า 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลัง ของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารต้องอาศัย การบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งงานบริหารวิชาการนั้น ถือว่าเป็นงานที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 7) ได้สรุปเกี่ยวกับงานวิชาการไว้ว่าเป็นงานหลักของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใด มาตราฐานและคุณภาพ ของโรงเรียน จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2564, หน้า 1) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติอย่างเท่าเทียมกัน

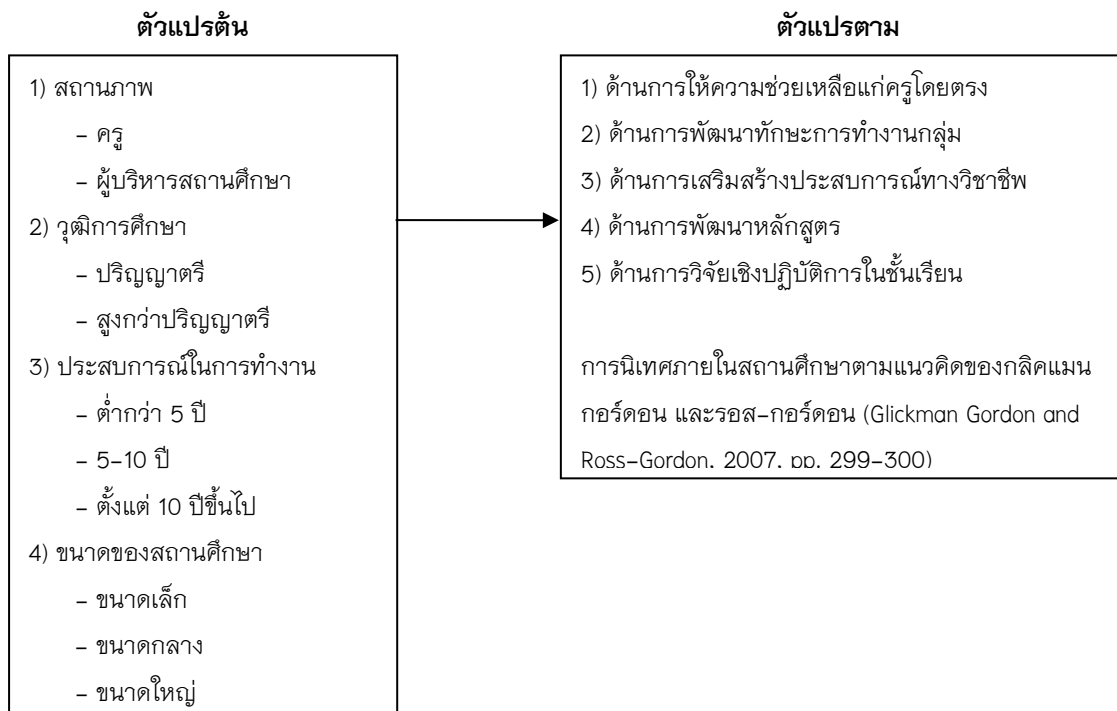
การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งที่ 3/2564 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน (เอกสารลำดับที่ 3/2564 หน้า 3) เกี่ยวกับผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีพุทธศักราช 2564 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 10 โรงเรียน พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่พอใจ เมื่อเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ นอกจากนี้ ในเอกสารได้แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ และจากการรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2564, หน้า 56) ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ วิธีการในการแก้ปัญหาของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนการติดตามผลการเรียนของนักเรียน และการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน เพราะกระบวนการนิเทศภายในเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในด้านวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงงานนิเทศภายในโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความแตกต่างตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 198 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 132 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3” โดยมีข้อคำถาม 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scales)

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตและกรอบแนวคิดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบและปรับปรุง

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 245) โดยเลือกข้อที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00

3.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของข้อคำถาม แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำไปขอความร่วมมือ จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการขอความอนุเคราะห์จากครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต้นสังกัดในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถามคืน (ครั้งที่ 1) ภายใน 1 สัปดาห์ และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง (ครั้งที่ 2) จนได้รับแบบสอบถามครบร้อยละ 100

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม

5.3 ข้อมูลเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test จำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's method

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยนำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.15	0.52	ปานกลาง	4
2	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.33	0.39	ปานกลาง	3
3	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	3.45	0.38	ปานกลาง	1
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.42	0.36	ปานกลาง	2
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.83	0.56	ปานกลาง	5
รวม		3.24	0.40	ปานกลาง	

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ

ด้าน	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	สถานภาพ (n = 132)		t	p
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ครู	3.07	-8.26*	.019
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.22		
2	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ครู	3.26	-9.20*	.040
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.18		
3	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ครู	3.39	-6.50*	0.43
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.10		
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ครู	3.35	-9.42*	.034
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.22		
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ครู	2.72	-10.79*	.000
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.17		
รวมเฉลี่ย		ครู	3.16	-10.73*	.024
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.18		

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามวุฒิการศึกษา

ด้าน	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา (n = 132)	\bar{X}	S.D.	t	p
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ปริญญาตรี	3.07	0.44	-8.26*	.019
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	0.14		
2	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ปริญญาตรี	3.26	0.31	-9.20*	.040
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.15		
3	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ปริญญาตรี	3.39	0.34	-6.50*	.043
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	0.13		
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ปริญญาตรี	3.35	0.29	-9.42*	.034
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	0.13		
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ปริญญาตรี	2.72	0.42	-10.79*	.000
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.17	0.09		
รวมเฉลี่ย		ปริญญาตรี	3.16	0.30	-10.74*	.024
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.10		

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา แม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามประสบการณ์ในการทำงาน

การนิเทศภายใน ของสถานศึกษา	แปรปรวน	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	16.15	2	8.07	53.30*	.00
	ภายในกลุ่ม	19.54	129	.15		
	รวม	35.69	131			
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	9.52	2	4.76	59.69*	.00
	ภายในกลุ่ม	10.28	129	.08		
	รวม	19.80	131			

ตาราง 4 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ของสถานศึกษา	แปรปรวน	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4.14	2	2.07	18.26*	.00
	ภายในกลุ่ม	14.63	129	.11		
	รวม	18.77	131			
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	6.33	2	3.17	37.57*	.00
	ภายในกลุ่ม	10.87	129	.08		
	รวม	17.20	131			
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	13.75	2	6.87	32.07*	.00
	ภายในกลุ่ม	27.65	129	.21		
	รวม	41.39	131			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	9.38	2	4.69	54.548*	.00
	ภายในกลุ่ม	11.09	129	.09		
	รวม	20.47	131			

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา แม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา แม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามขนาดของสถานศึกษา

การนิเทศภายใน ของสถานศึกษา	แปรปรวน	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	7.15	2	3.58	16.17*	.00
	ภายในกลุ่ม	28.53	129	.22		
	รวม	35.69	131			
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3.78	2	1.89	15.24*	.00
	ภายในกลุ่ม	16.02	129	.12		
	รวม	19.80	131			
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.70	2	2.85	28.14*	.00
	ภายในกลุ่ม	13.07	129	.10		
	รวม	18.77	131			

ตาราง 5 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ของสถานศึกษา	แปรปรวน	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	.91	7.61*	.00
	ภายในกลุ่ม	15.39	129	.12		
	รวม	17.20	131			
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	11.09	2	5.54	23.60*	.00
	ภายในกลุ่ม	30.31	129	.24		
	รวม	41.39	131	2.07		
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	4.13	2	2.06	16.28*	.00
	ภายในกลุ่ม	16.35	129	.13		
	รวม	20.47	131			

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูไม่มีการประชุมก่อนการนิเทศการสอน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยเมธินี สระไร (2560,

หน้า 52) ได้ทำการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงคล้องกับงานวิจัย ของอภิสร่า กังสังข์ (2561, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา อภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะครูเห็นว่าการสะท้อนผลการนิเทศยังไม่ค่อยชัดเจน และยังขาดการประชุมชี้แจงแนวทางก่อนทำการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชนภพ ชาโมส (2561, หน้า 110) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของญานี ญาณะโส (2562, หน้า 56) ได้ทำการศึกษา บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนก ตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการศึกษามี ความเจริญก้าวหน้า ครูและผู้บริหารสามารถเข้าที่การศึกษาได้ง่ายขึ้น และสามารถเลือกศึกษาต่อได้ตามความสนใจ ของตนเอง จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ ดำยศ (2561, หน้า 113) ได้ทำการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า กังสังข์ (2561, หน้า 85) ได้ทำการศึกษา บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าสามารถใช้ความรู้ ในการวางแผนจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นแบบแผน เพราะผ่านการพัฒนาทางวิชาชีพและได้รับการนิเทศภายในมาแล้ว หลายครั้ง ทำให้มองเห็นลักษณะของการนิเทศภายในได้อย่างชัดเจนมากกว่า จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่างกัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของเนตรนภา ราชแลนด์ (2561, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตอำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การสอน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม และทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธินี สระโร (2560, หน้า 61) ได้ทำการศึกษา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพบริบทของสถานศึกษาที่มีความพร้อมและปัญหาที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก อาจยังขาดแคลนทางด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ทำให้บทบาทหน้าที่การดำเนินการของครูและผู้บริหาร สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา พิมศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ (2563, หน้า 137) ได้ทำการศึกษายบทบาทของผู้บริหาร ในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของญานี ญาณะโส (2562, หน้า 58) ได้ทำการศึกษา บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการประชุมก่อนการนิเทศการสอน ตลอดจนควรให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหา พัฒนาระบบการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และมีระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมครูให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน และสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยแก่ครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่องานนิเทศภายใน
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กระทรวงศึกษาธิการ : กรุงเทพฯ.
- กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2564). **เอกสารประกอบการประชุมครั้งที่ 3/2564**. กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน : เชียงราย.
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา. (2564). **คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 : เชียงราย.
- เจนภพ ชาไมล์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร : สกลนคร.
- ธารทิพย์ ต่ายศ. (2561). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี : สุราษฎร์ธานี.
- เนตรนภา ราชแลนด์. (2561). **การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอบางปะอง จังหวัดสมุทรปราการ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,มหาวิทยาลัยพะเยา : พะเยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ : กรุงเทพฯ.
- เมธิณี ละไร. (2560). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอเรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา : ยะลา.
- วิราวรรณ รัตนศักดิ์. (2561). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,วิทยาลัยเทคโนโลยี สยาม : กรุงเทพฯ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย**. สุวีริยาสาส์น : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา . (2560.) **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : กรุงเทพฯ.
- อภิสร่า กังสังข์. (2561). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ : สงขลา.
- อิสรา พิมศิริและบุญช่วย ศิริเกษ. (2563). **บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 19**. บัณฑิตศึกษานิตยสาร วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 1, หน้า 137-152.
- Krejcie, R.V., & Morgan D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Education and Psychological measurement, 30, 607 – 610.

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

Community Participation in School Administration in Mae Chan District under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

ธภัทร โนโชติ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Taphat Nochot^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 214 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบ (t-test) และหาค่า (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหาร งานบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของชุมชน, การจัดการศึกษา

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: Thapatnochot@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were to 1) were to study community participation in educational institute administration based on the opinions of educational personnel in Mae Chan District. Chiang Rai Province Under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office, Region 3 2) to compare the community participation in educational institute administration based on the opinions of educational personnel in Mae Chan District. Chiang Rai Province Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, classified by work experience and the size of the school. The samples used in this research were educational personnel at educational institutions in Mae Chan District. Chiang Rai Province Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 3, the number of 214 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 0.97 in the whole version. The statistics used in the data analysis were: mean and standard deviation Use statistics to find the value of the (t-test) and F-test (F-test), one-way analysis of variance (ANOVA) if the difference is found. statistically significant The difference of mean pairs is analyzed using Sheffe's method.

The results of the research were as follows: 1) community participation in educational institute administration based on the opinions of educational personnel in Mae Chan District. Chiang Rai Province Under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office, Region 3, the overall level was at a high level. The aspect with the highest average was general administration, followed by budget management. and personnel 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 Rai Province. Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, classified by work experience, it was found that the work experience had the significant difference of .05 and when classified by the size of the school, it was found that had a significant difference of .05

Keywords: Community involvement, Education management

บทนำ

การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อาศัยกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาดำเนินการในการจัดการศึกษา และได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เน้นการมีส่วนร่วมโดยการระดมทรัพยากรทั้งหมดเพื่อการศึกษาด้วย (All for Education) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ในมาตรา 8 ได้ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและในมาตรา 9 ในการจัดกระบวนการจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจไปสู่

เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น มาตรา 29 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาและในส่วนของการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งในมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละ สถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ บุคคลเหล่านี้ล้วนมีบทบาทเกี่ยวข้องทั้งสิ้น ในการเข้าร่วมในการจัดการศึกษาในขั้นตอนต่าง ๆ ที่เหมาะสม การจัดระบบการบริหารในสถานศึกษาที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิด การเรียนรู้ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2564) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และมุ่งมั่นในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดี สร้างความเข้มแข็งด้วยการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม และ ให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายรวมของการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) ร่วมคิด (Thinking Participation) หมายถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมวางแผนการติดตาม การกำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ร่วมปฏิบัติ (Implementing Participation) หมายถึง ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา 3) ร่วมติดตาม นิเทศ (Supervision Participation) หมายถึง ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ นิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการกำกับ นิเทศ และติดตาม ความก้าวหน้า ตามแผนเป็นระยะ ๆ โดยสร้างเครือข่ายเป็นกลไกในการติดตามและนิเทศการศึกษา 4) ร่วมประเมินผล (Evaluation Participation) หมายถึง ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการที่ กำหนดไว้ 5) ร่วมปรับปรุงและพัฒนา (Improve and develop Participation) หมายถึง ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในการสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานต่อต้นสังกัดในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงาน บุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาของเขตพื้นที่การศึกษา

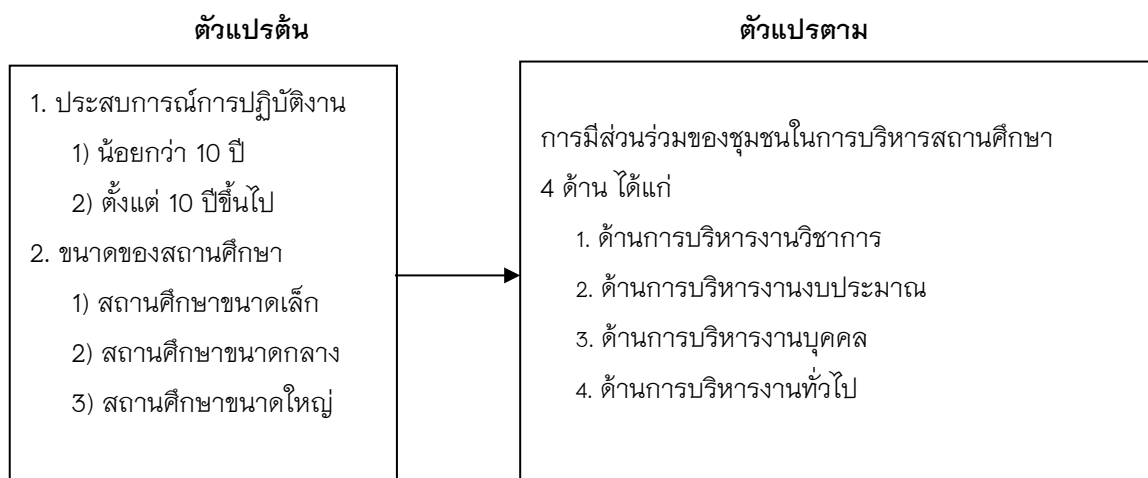
จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษา จะสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ดังนั้นการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดี สร้างความเข้มแข็งด้วยการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ประกอบด้วยโครงสร้างการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานและปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของชุมชนและโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการกำหนดนโยบาย วางแผน การทำงานแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 จำนวน 40 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 480 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 214 คน จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (Best & Kahn, 1993)

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา โดยวิธีศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา บทความ ทฤษฎี รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจัดทำเป็นโครงร่างการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ และพัฒนาเครื่องมือโดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item – Objective Congruence) : (IOC) โดยเลือกค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 จากนั้นปรับปรุงเครื่องมือตามที่ได้ตรวจสอบ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00

4. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษา ในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .97

5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาชั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอมหาวิทยาลัยพะเยาออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง
3. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์
4. ผลการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภทมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วเขียนบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยทดสอบค่าที (t-test) ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน
4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	93	43.46
หญิง	121	56.54
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	102	47.66
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	112	52.37
3. ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก	61	28.50
สถานศึกษาขนาดกลาง	122	57.01
สถานศึกษาขนาดใหญ่	31	14.49
รวม	214	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 56.54 และเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.46 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 52.37 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.66 ด้านขนาดสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 57.01 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.49 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต โดยภาพรวม 3

การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารสถานศึกษา	n = 214		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.30	0.54	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.40	0.56	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.34	0.54	มาก	3
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.53	0.46	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.39	0.45	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.46$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.56$) อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.54$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.54$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า ปี 10		ตั้งแต่ ปีขึ้นไป 10		t-test	P
	(n = 102)		(n = 112)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.46	0.43	4.16	0.59	4.268*	0.00
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.43	0.50	4.37	0.60	0.807	0.42
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.48	0.45	4.20	0.58	4.007*	0.00
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.59	0.40	4.49	0.50	1.660	0.10
รวม	4.49	0.37	4.30	0.50	3.124*	0.00

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา		ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม		2.373	2	1.187	4.185*	0.017
	ภายในกลุ่ม		59.837	211	0.284		
	รวม		62.210	213			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม		0.964	2	0.482	1.572	0.210
	ภายในกลุ่ม		64.686	211	0.307		
	รวม		65.650	213			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม		3.957	2	1.979	7.175*	0.001
	ภายในกลุ่ม		58.185	211	0.276		
	รวม		62.143	213			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม		3.365	2	1.682	8.604*	0.000
	ภายในกลุ่ม		41.259	211	0.196		
	รวม		44.624	213			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		2.239	2	1.119	5.703*	0.004
	ภายในกลุ่ม		41.413	211	0.196		
	รวม		43.651	213			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและ ด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้ตั้งอยู่ในเขตของชุมชน และโรงเรียนเกิดขึ้นมาได้เพราะความต้องการของชุมชน จึงทำให้ชุมชนกับโรงเรียนมีความผูกพันจนไม่สามารถที่จะแยกจากกันได้ การกิจที่สำคัญของโรงเรียน คือการพัฒนาบุคลากรในชุมชนให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และชุมชน ในขณะเดียวกันชุมชนเองก็มีบทบาท

หน้าที่ต่อโรงเรียน ดังนั้น ชุมชนจึงเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งช่วยสนับสนุน โรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จารุวรรณ เฉื่อยราษฎร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากยกเว้น ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และสามารถอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแนะแนวทางการศึกษา ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น รวมไปถึงการวางแผนงานด้านวิชาการ จึงเกิดความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับ เปรมปวีร์ รักความซื่อ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กลุ่ม 1 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้นำชุมชนมีต่อการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กลุ่ม 1 ภาพรวม ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา อีกทั้งคณะกรรมการสถานศึกษายังเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมไปถึงการให้ความเห็นชอบให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของสถานศึกษา ช่วยจัดหางบประมาณสนับสนุน สถานศึกษา โดยระดมจากภาคเอกชน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณรวมไปถึงการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับทรัพย์สินของทางราชการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิษา เพ็ญศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบเรื่องการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นหมู่คณะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ร่วมพิจารณาจัดหาวิทยากรภายนอกตามความต้องการของสถานศึกษา รวมไปถึงการควบคุมและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย ปูกอง (2565) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ช่วยรายงานและสอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียนให้โรงเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีการประสานส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้นำหมู่บ้านช่วยประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ปกครองและนักเรียนให้รับทราบ เกี่ยวกับข่าวสาร งาน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ พร้อมทั้ง การให้ความช่วยเหลือและประสานการให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหา นักเรียน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือ สมาคมผู้ปกครองและศิษย์เก่า รวมไปถึงให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบทฤษฎี การควรคิด (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา ที่สถานศึกษาและชุมชนจัดขึ้น การให้ความร่วมมือ เป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ และการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการจัดกิจกรรมให้บริการแก่ชุมชนของสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้และรับข่าวสารจากทางโรงเรียน เพื่อประสานกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในปัจจุบันได้กำหนดคุณสมบัติผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องผ่านการสอบคัดเลือก และต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียน และผ่านเกณฑ์การอบรมตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดการผ่านการอบรมก่อนเปลี่ยนงาน ทำให้มีความเข้าใจในหน้าที่มากขึ้น อีกทั้งครูส่วนใหญ่เป็นผู้นำเอาความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้กำกับ นิเทศ เป็นส่วนมาก จึงมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในด้านบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย ปูกอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความ 3 แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเขตอำเภอแม่จัน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป มีชายแดนติดต่อกับสหภาพเมียนมาร์ และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ และภูเขาสูง มีที่ราบในหุบเขา ประชาชนในเขตพื้นที่บริการ มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ซึ่งชุมชนที่ตั้งอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนใหญ่จะอยู่ในบริบทที่สภาพแวดล้อม ทางไกลความเจริญ ผู้ปกครองนักเรียนจะมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีรายได้น้อย ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ทำไร่ ทำสวน ไร่ข้าง จึงทำให้ขาดกำลังทรัพย์และเวลาในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่ จะอยู่ในบริบทที่สภาพแวดล้อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า อีกทั้งผู้ปกครองนักเรียนเป็นผู้มีรายได้ปานกลาง ส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ ค้าขาย จึงทำให้มีกำลังทรัพย์ มีการศึกษาและมีเวลาในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ มนัญญา ปัตถาวรย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารวิชาการ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อจัดทำงบประมาณ และให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา
3. ด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา และให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การใช้อาคารสถานที่เพื่อการปรับปรุง และร่วมกันกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการสร้างเสริมระเบียบวินัยให้กับนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหา สาเหตุและแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.ณัฐวุฒิ สักโสม อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละเวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้การศึกษานี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นรินธร นนทมาลย์ อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายอัศวพล กันทะวง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจอมสวรรค์ (บ้านบ่อแก้ว) อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดาและครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความห่วงใยช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. (ฉบับที่2)และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2542 พ.ศ. 2545** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กอบกฤษ การครครคิด. (2561). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- จารุวรรณ เฉื่อยราษฎร์. (2563). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- เปรมปวีร์ รักความซื่อ. (2560). **การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กลุ่ม 1. วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,พระนครศรีอยุธยา.**
- มัญญา บัตถางษ์. (2562). **การศึกษาบทบทนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- วันชัย ปูกอง. (2565). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา.พะเยา ,**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2564). **แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.cr3.go.th/wp-content/uploads/2021/07/O18.pdf>



สุทธิษา เพ็ญศรี. (2563). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

Best, J. W., & Kahn, J. V. 1993. **Research in education**. Boston : Allyn and Bacon.

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

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
21st CENTURY AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER CHANGMAI PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Thanyaphat Puangkaew^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 333 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นทั้งสองด้าน ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.97 และ ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: ทักษะ ,ผู้บริหารสถานศึกษา ,ศตวรรษที่ 21 ,ประสิทธิผลของสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayaov56000

² School of Education, University of Phayao, Phayaov56000

*Corresponding author : 64170244@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of school administrators' skills in the 21st century in basic education institutions under the jurisdiction of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, 2) to study the school's effectiveness in basic education institutions under the jurisdiction of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, 3) to study the relationship between 21st century school administrators' skills and effectiveness. of the school under the authority of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, the sample group including teachers in basic education institutions under the authority of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, total of 333 subjects. The sample size was determined from Taro Yama's formula. By stratified random Sampling according to the size of the school, The tool used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The result of the analysis was to find the index of consistency (IOC). The skills of school administrators in the 21st century and Effectiveness of school administration was equal to 1.00 for all items. and find the alpha coefficient (Alpha Coefficient) confidence value on both side The overall skills of school administrators in the 21st century was equal to 0.97. and Effectiveness of school administration was equal to 0.96 Statistics used in data analysis were Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Statistics used to test the hypothesis It is an analysis of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research were as follows: 1) The overall skills of school administrators in the 21st century under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 were at an elevated level 2) Effectiveness of school administration. Under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3 in the overall level was at an elevated level. 3) The relationship between the skills of school administrators in the 21st century and school administration effectiveness. under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3 had a positive relationship with statistical significance at the 0.01 level, which was consistent with the hypothesis set. Overall, there was an elevated level of correlation.

Keywords: Skills ,The School Administrators , Century 21st , The School Effectiveness

บทนำ

สภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 ทำให้องค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ รวมถึงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน เมื่อโครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนไป การศึกษาที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน เพื่อให้สังคมดำเนินเติบโตไปอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลต่อวิชาชีพ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาด้านคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2650-2579) ในด้านที่ 3 การพัฒนาและ เสริมสร้าง ศักยภาพคน และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.260-2564) ตามกรอบแนวคิดหลักการจัดการศึกษา เพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึงโดยมีเป้าหมายตามกรอบยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้มีการพัฒนาทุกช่วงวัย และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมี

เอกภาพเชิงนโยบายที่หลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 ช 2-5) ทำให้ผู้บริหารต่างต้องหาแนวทางในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ใส่ใจในเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ที่เหมาะสม เร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดเรียนการสอนควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทำให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคในศตวรรษที่ 21 เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการพัฒนาทักษะตนเองในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่าสถานศึกษา ได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งการพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้นตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและด้านอื่น ๆ การดำเนินการจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดีหรือมีมาตรฐานย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการศึกษาของนักเรียนดีขึ้น (ดวงลัดดา แก้วเทศ 2557, หน้า 8)

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 5 อำเภอ จำนวนสถานศึกษา 153 แห่ง มีวิสัยทัศน์การดำเนินงานคือสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีจากหลายหน่วยงานเท่าที่ผ่านมาพบว่า ผู้เรียนขาดทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต เนื่องจากจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะนำทางในการปฏิบัติโดยชี้แนะแนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเองศึกษาวิจัย พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียน การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกกับวัยด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้อัจฉริยะหรืออย่างมีเหตุมีผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนต้องประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีเอกภาพ เพราะ ประสิทธิภาพมีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565)

ทั้งนี้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จะทำให้ทราบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับใด รวมทั้งทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 นำมาพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

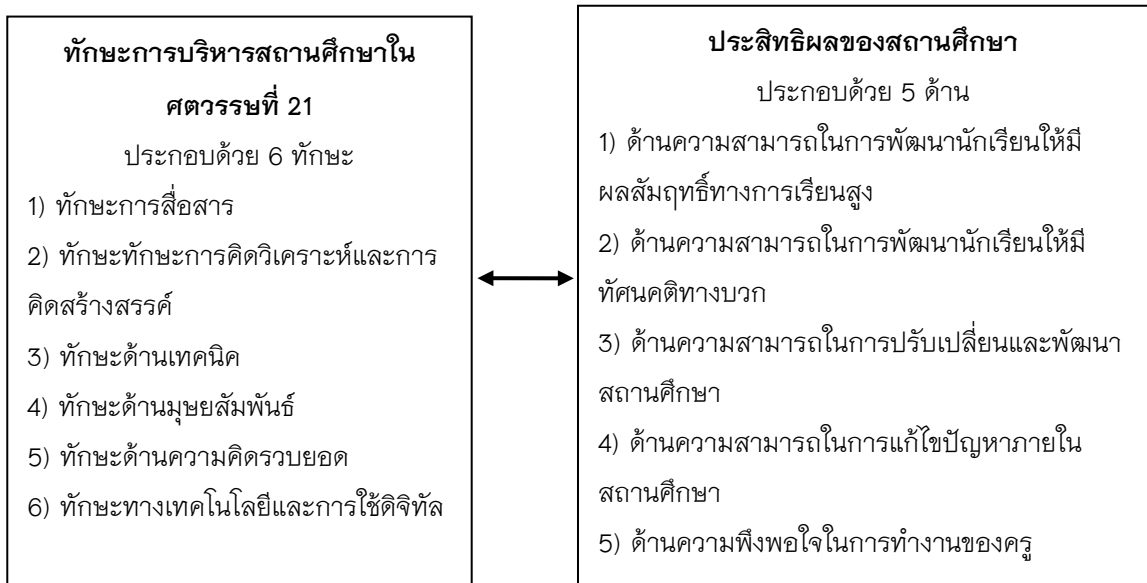
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นเครื่องมือที่จะดำเนินงานในการจัดการศึกษา ตามภารกิจหลักในการพัฒนาและบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากสถานศึกษาทั้งหมด 153 แห่งจำนวน 1,980 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจาก สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random Sampling) ตามขนาด โรงเรียนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 333 คน

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งแบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สร้างโดยใช้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการสังเคราะห์จำนวน 6 ทักษะ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สร้างโดยใช้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ผ่านการสังเคราะห์จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือและหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งทฤษฎี เอกสาร ตำราแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความชัดเจนของภาษา ในคำถาม และครอบคลุม เนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีที่ใช้ ในการตรวจสอบ คือ ค่า IOC ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

4. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือที่ได้กลับคืนมาคำนวณ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Crobach,1990, pp. 202-204) ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า

แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และวิเคราะห์หาคุณภาพเรียบร้อยแล้วมาจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นรายชื่อ

2. วิเคราะห์ข้อมูลทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลคความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 120-127)

3. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลคความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 120-127)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของซูครี วงศ์รัตน์(2553, หน้า 316)

ผลการศึกษา

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ผลดังนี้

ผลการศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

ด้าน	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	(n = 333)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ทักษะการสื่อสาร	4.26	0.50	มาก	4
2	ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.34	0.53	มาก	2
3	ทักษะด้านเทคนิค	4.34	0.64	มาก	2
4	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.43	0.64	มาก	1
5	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.25	0.50	มาก	5
6	ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.33	0.65	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.33	0.44	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.64) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.50)

ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	(n = 333)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.35	0.65	มาก	2
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.42	0.63	มาก	1
3	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.19	0.44	มาก	5
4	ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.28	0.63	มาก	3
5	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.26	0.66	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.30	0.49	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.65) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.44)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)					
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y _{รวม})
(X ₁)	0.86**	0.82**	0.59**	0.51**	0.47**	0.75**
(X ₂)	0.91**	0.89**	0.59**	0.61**	0.59**	0.84**
(X ₃)	0.98**	0.88**	0.59**	0.54**	0.55**	0.83**
(X ₄)	0.84**	0.98**	0.59**	0.50**	0.51**	0.80**
(X ₅)	0.86**	0.82**	0.59**	0.51**	0.47**	0.75**
(X ₆)	0.90**	0.89**	0.59**	0.61**	0.58**	0.83**
(X _{รวม})	0.94**	0.93**	0.62**	0.58**	0.57**	0.85**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.85$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.85

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการวางแผนและรับผิดชอบงานร่วมกันมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาสามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกจึงส่งผลให้ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่ได้ศึกษา ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุตารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในสถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถวางแผนปฏิบัติงานที่เป็นระบบมุ่งพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ สุโคต (2561) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลาผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการบริหารต้องสร้างความมุ่งมั่น และขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของสังคมโลกในทุกมิติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นทักษะการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมี และส่วนสำคัญที่สุดคือตัวผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณภาพ ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับอิศรา หาญรักษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับจักรวาล สุขดี (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ครูควรนำผลจากการวัดผลประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ครูควรจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และครูควรมีการยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา และสังคม

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคนิคกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการปฏิบัติ และเทคนิคการจัดการเรียน การสอน ให้กับครูในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลประสิทธิภาพของการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของสถานศึกษากับประสิทธิภาพของการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้ความรู้ชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และดร. ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม ประธานคณะกรรมการการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลดวงตะวัน อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เป็นผู้เชี่ยวชาญ อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้นักวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ คณะหน่วยงาน ที่ผู้วิจัยได้เข้าไปติดต่อประสานงานเก็บข้อมูลงานวิจัยและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และครอบครัวที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลืออย่างจริงใจ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- จักรวาล สุขดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ปีที่12 ฉบับที่ 4
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดวงลัดดา แก้วเทศ. (2557). **ความสัมพันธ์บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.**(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาส์น.
- นิรัตน์ สุโตด. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)

- ปัทมพร พงษ์เพชร(2561). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2561)
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)
- วรัญญา ปริษาวงศ์. (2564). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 . วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่7 ฉบับที่ 9**
- สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.(2565). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เชียงใหม่: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**
- อิศรา หาญรักษ์. (2563). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

Motivation Affecting Performance Efficiency of Teachers, Fang District, Under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Region 3

นันทน์ภัส สินทพธีรฉัตร^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Nunnapat Sintopterachat^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพที่ในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รวมทั้งหมด 234 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้านแรงจูงใจของครูและด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นทั้งสองด้านด้านแรงจูงใจของครู อำเภอฝาง เท่ากับ 0.88 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง 4) ปัจจัยของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ลักษณะของงาน 2) ความรับผิดชอบในงาน ดังสมการถดถอยพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.40 + .64(X3) + .40(X4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .64 (X3) + .39(X4)$

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, Education Administration, University of Phayao 56000

² School of Education , University of Phayao ,Phayao 56000

**Corresponding author : nunnapat2429@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of teachers' performance motivation, 2) to study the level of teacher performance, 3) to study the relationship between motivation and teacher performance, and 4) to study the motivation factors that affect the performance of teachers in Fang District under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The sample group was teachers in Fang District. under the office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3, a total of 234 students by stratified random sampling according to the size of the school. The tool used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The result of the analysis was to find the index of consistency (IOC). The motivation and the performance efficiency of teachers in Fang District was equal to 1.00. all items and find the alpha coefficient (Alpha Coefficient) confidence value on both sides The motivation of teachers in Fang District was equal to 0.88 and the performance efficiency of teachers in Fang was equal to 0.90. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. Pearson' Product Moment Correlation Coefficient and Regression Analysis.

The results of the research were as follows: 1) the level of motivation for the performance of teachers in Fang District, under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3, the overall motivation factor was at a high level, and the overall supporting factor was at a high level; 3) The relationship between motivation and performance efficiency of teachers in Fang District, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3 had a positive relationship with statistical significance at the 0.01 level, which was consistent with the hypothesis set. Overall, the correlation was at a moderate level. 4) Motivation factors affecting the performance of teachers in Fang District under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3 were 2 factors: 1) the characteristics of Job 2) Job Responsibilities As the following forecast The forecasting equation in raw score form $\hat{Y} = 0.40 + .64(X3) + .40(X4)$ and the forecasting equation in standard score form $\hat{Z} = .64 (X3) + .39(X4)$.

Keywords : The Motivation, The Teacher Performance

บทนำ

ในปัจจุบันการพัฒนาองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพนั้น องค์การต้องมีความพร้อมในทุกๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความพร้อมในด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจหลักแห่งความสำเร็จในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารในทุกองค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้คนในองค์การได้นำความรู้ความสามารถที่ตนมีมาใช้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข (2560, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์การ ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) ซึ่งสอดคล้องกับจิวรี วรรณษาเจริญกุล (2563) กล่าวว่า “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งในองค์การความสำเร็จของการบริหารไม่ว่ายุคใดสมัยใด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรการบริหารนั้นคือ คน เพราะเป็นผู้มีชีวิต วิญญาณ ความต้องการ ความคาดหวัง อารมณ์ และเป็นทรัพยากรที่ควบคุมได้ยากที่สุด

ในยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาองค์กรและการจัดระบบบริหารจัดการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การที่องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้ บุคลากรต้องมีความร่วมมือร่วมใจ รู้จักการทำงาน ร่วมกัน มีการประสานงานที่ดี มีความเชื่อถือศรัทธาต่องาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร การมีความสุขในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ของบุคลากรได้ ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานและการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมพลังในการตอบสนองความต้องการ เพื่อกระตุ้นที่จะทำให้มีความพยายามที่จะทำงานได้ดีขึ้น เป็นแรงผลักดันในการพัฒนา การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และการก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ศิริวรรณ เจริญรัตน์ (2550 หน้า 166) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจ บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตนเอง พยายามสร้าง ความพึงพอใจแรงจูงใจ และความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพผลักดันให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

การปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น ผู้ที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นก็คือ บุคลากรในหน่วยงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับ ติดตาม ทำอย่างไรให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้ พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, (2555 หน้า 222) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งสำคัญในการพัฒนาสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ คือ บุคลากร ที่จะต้องทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบูรณาการการใช้ทรัพยากรขององค์กรร่วมกัน ดังนั้นในสภาวะปัจจุบัน แรงจูงใจจึงมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน ในการจัดการศึกษา เนื่องจากประกอบไปด้วยผู้เรียนหลากหลายเผ่าพันธุ์มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีสังคม และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การคมนาคมเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกล จึงส่งผลให้นักเรียนจำนวนหนึ่งไม่สะดวกในการเดินทางแบบ ไป-กลับ ทางโรงเรียนจึงจัดหาที่พักให้ ตามสภาพความขาดแคลนในรูปแบบของโรงเรียนพักนอน เพื่อขยายโอกาส ทางการศึกษาแก่เด็กในพื้นที่ที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2564) จะเห็นได้ว่าด้วยบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม ลักษณะภูมิประเทศ และที่สำคัญ เด็กนักเรียนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เต็มร้อย มีอุปสรรคมากมายรอบด้าน ส่งผลให้ครูในพื้นที่ ดังกล่าวต้องทำงานด้วยความ ยากลำบาก ซึ่งสภาพความแตกต่างเหล่านี้อาจมีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานและส่งเสริมพลังในการตอบสนองความต้องการ เป็นแรงผลักดันในการพัฒนา และก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมาก อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

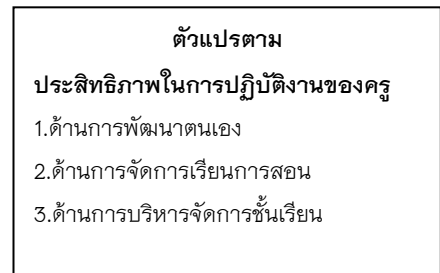
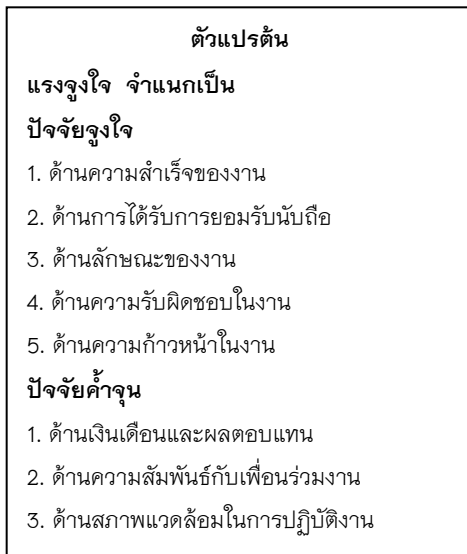
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับใด และแรงจูงใจใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ สามารถนำผลของการศึกษา

ไปใช้เป็นข้อมูลในการนำไปในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาครูให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และเสริมสร้างแรงจูงใจตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดความเต็มใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพที่ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
4. เพื่อศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. แรงจูงใจอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 594 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan, (1970, pp. 607–610) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 234 คน ตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 51 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 20 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและนำแนวคิด ทฤษฎีมาสร้างแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาในข้อคำถาม และครอบคลุมเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีที่ใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ IOC โดยค่า IOC ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

4. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนในอำเภอเชียงดาว แล้วนำเครื่องมือมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) โดยให้มีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป (บุญ ชุม ศรีสะอาด, 2556: 116–119) ของแบบสอบถาม โดยในตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการวิจัยมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
 - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
2. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 3.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)
 - 3.2 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	96	41.00
หญิง	138	59.00
รวม	234	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	176	75.20
ปริญญาโท	56	23.90
ปริญญาเอก	2	0.90
รวม	234	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ประสบการณ์ 1 – 5 ปี	77	32.90
ประสบการณ์ 6 – 10 ปี	116	49.60
ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป	41	17.50
รวม	234	100.00

จากตาราง 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00

จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 รองลงมา คือมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปัจจัยจูงใจในภาพรวม

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
ปัจจัยจูงใจ					
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.06	0.57	มาก	1
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.60	มาก	4
3	ด้านลักษณะของงาน	3.99	0.57	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.02	0.54	มาก	2
5	ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.62	0.81	มาก	5
รวมเฉลี่ย		3.93	0.50	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.93, S.D.= 0.50) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.57) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (\bar{X} = 4.02, S.D.= 0.54) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และด้านลักษณะของงาน (\bar{X} = 3.99, S.D.= 0.57) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (\bar{X} = 3.89, S.D.= 0.60) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน (\bar{X} = 3.62, S.D.= 0.81) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
ปัจจัยค้ำจุน					
1	ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน	3.56	0.83	มาก	3
2	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.70	มาก	1
3	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.94	0.63	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.89	0.55	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.55) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.70) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.63) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และด้านเงินเดือน และผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.83) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

ด้าน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการพัฒนาตนเอง	3.97	0.56	มาก	3
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.00	0.65	มาก	2
3	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.10	0.51	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.03	0.40	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.40) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.51) ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.65) ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.56) ซึ่งมีด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlations Coefficient)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู (Y)			
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y _{รวม})
(X ₁)	0.39**	0.37**	0.48**	0.46**
(X ₂)	0.43**	0.48**	0.52**	0.54**
(X ₃)	0.64**	0.63**	0.57**	0.69**
(X ₄)	0.38**	0.51**	0.58**	0.54**
(X ₅)	0.51**	0.57**	0.49**	0.59**
(X ₆)	0.48**	0.37**	0.35**	0.45**
(X ₇)	0.44**	0.38**	0.42**	0.46**
(X ₈)	0.47**	0.51**	0.45**	0.54**
(X _{รวม})	0.62**	0.63**	0.64**	0.70**

จากตาราง 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.70$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานกับด้านการพัฒนาตนเอง ($r = 0.64$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานกับด้านการจัดการเรียนการสอน ($r = 0.63$) และด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($r = 0.58$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนกับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($r = 0.35$)

4. ผลการศึกษาการค้นคว้าตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ในการค้นคว้าตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

Model	R	R ²	Adj.R ²	Std. E	F	Sig.
(X ₃)	.64 ^a	.41	.41	.43800	159.500**	.000
(X ₃) (X ₄)	.64 ^a	.41	.41	.43682	81.305**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า เมื่อนำตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 8 ด้าน มาพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุดของตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยด้านลักษณะของงาน (X_3) และด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่สมบูรณ์ที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .64 สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R^2) = .41 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 41.00 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย Adj. R^2 = .41 หรือร้อยละ 41.00

5. ผลการศึกษาสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 7 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		Sig.
	b	Std.Error	β	t	
ค่าคงที่ (a)	.40	.06		6.419**	.000
1. ด้านลักษณะของงาน (X_3)	.64	.05	.64	7.059**	.000
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4)	.40	.06	.39	6.253**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า เมื่อนำปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 2 ด้านไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ(b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านลักษณะของงาน (X_3) และด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) ตามลำดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R = .64) ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 64.30 (R^2 = .41) เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เมื่อใช้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.40 + .64(X_3) + .40(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .64(X_3) + .39(X_4)$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้การประสานงาน และการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนแก่ ครูอย่างเหมาะสม และการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ สนับสนุน และส่งเสริมครูในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็น ยกย่องให้เกียรติ และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รับผิดชอบหรือตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับสถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในทำเลที่เหมาะสม จึงมีผลทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรวิศ เจริญกุล (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สนพลาย (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพ เพราะครูถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการยอมรับนับถือกัน และการมีส่วนร่วมร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเกิดความตระหนัก และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างสรรค์ผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกาญจน์ คงชัย (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง นั่นหมายถึงครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของครูให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย มีการสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้น

ให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปรับตัวและยอมรับแนวคิดวิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย รวมถึงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทพัฒน์ ลัทธ์พิพัฒน์, สุภัทนา หาญสุริย์ และสายันต์ บุญใบ.(2565) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูโดยรวม (X) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม (Y) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (RXY=.806) และรายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน (X4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน เนื่องจากมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครู เพราะว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 นั้น ครูมีแรงจูงใจมาจาก 2 ปัจจัย คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอทิติ เฟ่งพิโรจ (2565) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการบริหารงาน และพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นครูควรได้รับเงินเดือน และผลตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เงินเดือน และผลตอบแทนของครูควรมีความเหมาะสมกับความสามารถ และตำแหน่งที่ได้รับ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นครูควรมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษาหรือระดับเครือข่ายหรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชน ครูมีการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานกับด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพถือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้รวมถึงมีการพัฒนาตัวเอง และปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน

1.4 จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อำเภอฟาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้เนื่องจาก 2 ปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่กำหนดขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานให้ชัดเจน ตลอดจนจนเป็นการสร้างความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง กำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้ครูปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามตำแหน่ง และต้องปฏิบัติตามได้ถูกระเบียบ อีกทั้งสามารถปฏิบัติงานตามลักษณะของงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฟาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม ประธานคณะกรรมการ การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลดงตเววันอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร(ฝ่ายประถม) เป็นผู้เชี่ยวชาญ อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้ งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ คณะหน่วยงาน ที่ผู้วิจัยได้เข้าไปติดต่อประสานงานเก็บข้อมูลและ บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และครอบครัวที่เป็นแรงผลักดันสำคัญทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กันตพัฒน์ ลัทธิพิพัฒน์ดล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(40), 268–278.

จรี วรณาเจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. วิทยานิพนธ์คณะรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฐิติกาญจน์ คงซัย. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร**, 10(2), 351-364.
- ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นครราชสีมา.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ฝ่ายนโยบายและแผน. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (2564).**แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563-2565).เชียงใหม่ : ฝ่ายนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2558). **กลยุทธ์ การตลาด การบริหารการตลาดและกรณีตัวอย่าง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานนท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.จันทบุรี
- พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข. (2560).**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1.วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.**
- อติดี เฟ่งพิโรจ. (2565). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงงานผลิตยาองค์การเภสัชกรรม**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- อัญชลี สมนพลา. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- เอกลักษณ์ พรอมวงศ์. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**.วิทยานิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

DEVELOPMENT OF ACADEMIC LEADERSHIP THE DIGITAL AGE OF SCHOOL

ADMINISTRATOR UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นิรุตต์ ชัยมณี^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Nirutt Chaimanee^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำนวน 291 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.985 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้และประเมินหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการยกย่องชูเกียรติ และด้านการส่งเสริมศักยภาพของ ผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ

2. แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาดนและทีมงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่จะนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการหรือการจัดการเรียนรู้ สื่อสารจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ผู้ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดทำคลังข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นระบบและสามารถนำมาใช้ได้ทันที และประยุกต์ใช้ Application ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาปรับใช้ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ, ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² Advisor, School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Math456math@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study academic leadership in the digital age of school administrators and to study guidelines for developing academic leadership in the digital age of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1. The samples used in this research were 291 educational institute administrators and teachers under Chiang Rai Primary Educational Service Area office 1 and interviewed of 5 experts. The tools used were a 5 – point estimation scale questionnaire with a reliability of 0.985 and a semi-structured interview. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation and content analysis from interviews

The results showed that:

1. Academic Leadership in the Digital Age of School Administrators Overall, it was at a high level. The aspect with the highest average was the aspect of curriculum use and evaluation. The aspect with the second average was the promotion of professional development and honor. and the enhancement of learners' potential, respectively. The aspect with the lowest average is the development and creation of academic standards

2. Guidelines for development Academic leadership in the digital age of school administrators is that administrators should develop their academic leadership regularly. Develop yourself and your team to be able to use technology that will be used as a tool for management or learning management. Communicate the aims of education management that focuses on developing quality learners. to teachers and those involved Create a systematic database of information necessary for educational institute management and can be used immediately. And apply applications that exist today to adapt to be modern and suitable for changing conditions.

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 เป็นแผนการพัฒนาระดับประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลกมีการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

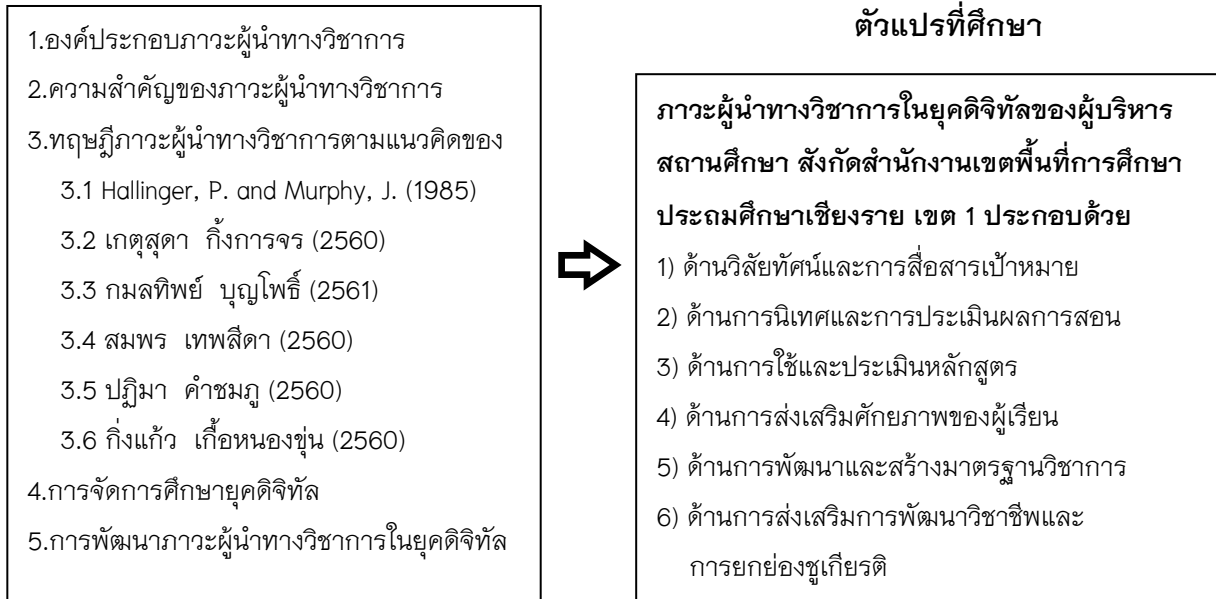
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2563, หน้า ๑) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน มากขึ้น การปฏิรูปการศึกษาในอนาคตจะต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ ฐานข้อมูล สื่อ แหล่งเรียนรู้ขนาดใหญ่แสวงหาความรู้เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ

เป็นนวัตกรรมที่นำมาสู่การพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับรายงานข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเชิงระบบที่คณะอนุกรรมการ การจัดการเรียนการสอน พบว่า ปัญหาคุณภาพการศึกษาภายในประเทศไทยที่มี มาตรฐานต่ำกว่าเกณฑ์ ขาดความเสมอภาค คือ เนื้อหาสาระที่ต้องเรียนมากแต่เชื่อมโยงกับการใช้ประโยชน์ในชีวิตน้อย การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และผู้บริหาร สถานศึกษาจำนวนมากขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 9) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของ สถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมากโดยเฉพาะ สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย นโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การศึกษา 4.0 ในการพัฒนาศักยภาพคนของประเทศไทยด้วยสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบทำให้สภาพแวดล้อมภายในไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน ในยุคดิจิทัลการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ครูในยุคดิจิทัลและเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลง ตามไปด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการโดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สำคัญที่สอดคล้องกับการพัฒนา บุคลากรในสังกัดให้มีคุณภาพ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็น มืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยเทคโนโลยีดิจิทัลและการมีส่วนร่วม รายงานจากแผนการ พัฒนาบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษาในทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจำนวน 108 คน มีเพียง 30 คน ที่มีระดับทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 27.77 จึงทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง พัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยพัฒนาให้ครบทุกมิติของการนำไปใช้ในการบริหาร จัดการทั้งตัวผู้บริหารเองและการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าคุณภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันยังคงมีปัญหาในด้านการจัดการเรียนการ สอนและคุณภาพของผู้เรียนที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในทุกระดับชั้น ผู้บริหารและครูยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานและจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจำเป็นต้องอาศัย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารควรทราบ ความสามารถของตนเองและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นที่มา ในความสนใจของผู้วิจัยที่จะศึกษาระดับและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารศึกษา เพื่อนำข้อมูลและแนวทางที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 และนำไปสู่การขยายผลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ความสำคัญของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger, P. and Murphy, J.(1985) และผู้วิจัยท่านอื่น ๆ แล้วนำมาจัดทำเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยสามารถกำหนดเป็นขอบเขตด้าน ตัวแปร 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 108 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,045 คน รวมทั้งสิ้น 1,153 คน และทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejci and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 291 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามประเภทของบุคลากรแล้วนำมากำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มี 2 ชนิด ดังนี้

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม

3.3.1 ศึกษาเอกสารข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา การใช้ภาษา ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนอนุบาลเมือง เชียงราย โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย และโรงเรียนบ้านร่องหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้

3.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์และการสื่อสารเป้าหมาย และ ด้านการนิเทศและประเมินผล การสอน แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปเป็นข้อสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีส่วนเกี่ยวข้องในการ พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1

4.2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์ด้วย การส่ง QR Code เพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามตอบคำถามผ่าน Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน

4.3. ผู้วิจัยติดตามการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยผ่านทาง ระบบออนไลน์และสัมภาษณ์ ณ สถานที่ทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิโดยได้ทำการนัดหมายล่วงหน้า

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาราคาร้อยละ (Percentage)

5.2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	n = 291		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์และการสื่อสารเป้าหมาย	4.41	0.56	มาก	5
2	ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน	4.44	0.58	มาก	4
3	ด้านการใช้และประเมินหลักสูตร	4.47	0.41	มาก	1
4	ด้านการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน	4.45	0.47	มาก	3
5	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ	4.38	0.51	มาก	6
6	ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการ ยกย่องชูเกียรติ	4.46	0.51	มาก	2
รวม		4.44	0.42	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.42) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้และประเมินหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการยกย่องชูเกียรติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) และด้านการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.51)

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ดังรายละเอียด ดังนี้

ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ

ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดขึ้นกับตนเอง พัฒนานั้นให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่จะนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ สื่อสารในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ใช้ข้อมูลผลการทดสอบเชิงประจักษ์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และบริบทของสถานศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและสร้างมาตรฐานงานวิชาการ สร้างทีมงานในสถานศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปรับประยุกต์ให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตวิชาการ สร้างทีมงานในสถานศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปรับประยุกต์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ด้านวิสัยทัศน์และการสื่อสารเป้าหมาย

ผู้บริหารควรใช้ Application หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบออนไลน์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประชุมวางแผนชี้แจงและใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูลในองค์กรให้มีความสอดคล้องของบริบทของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จัดทำฐานข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบันเพื่อให้สามารถเข้าถึงและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารได้ทันเวลา เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมรับทราบในการกำหนดวิสัยทัศน์และสื่อสารเป้าหมายได้ตรงกัน

ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน

ผู้บริหารควรเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ นำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ควรนำ Application มาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานนิเทศและการประเมินผลการสอน จัดการนิเทศที่มีความหลากหลายและเป็นกัลยาณมิตรทั้งรูปแบบ Online และ Offline จัดการนิเทศให้ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน จัดเก็บข้อมูลการนิเทศเพื่อเป็นผลสะท้อนกลับให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 6 ด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านการใช้และประเมินหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ด้านการใช้และประเมินหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานด้านวิชาการจะต้องมีการวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดรายวิชาทั้งรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมเสริมหลักสูตร และหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลหลักสูตรของสถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสามารถแก้ไขปรับปรุงได้อย่างทันท่วงทีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ลือชัย ชูนาคา (2558 หน้า 44 – 45) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ได้นำเสนอตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตร สร้างสรรค์และพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย กระตุ้นให้ครูช่วยกันพิจารณาสร้างหลักสูตรที่ต้องการในอนาคต ผลักดันให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและรายงานผลให้เป็นปัจจุบัน

2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการยกย่องชูเกียรติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ผู้บริหารมีการสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับการพัฒนาตนเองผ่านทางระบบทั่วไปและระบบออนไลน์ มีการกระตุ้นให้ครูพัฒนาสื่อการเรียนรู้และใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นครูผู้สอนให้มีนวัตกรรมที่ดีและนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานเพื่อรองรับการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาการ อีกทั้งการเผยแพร่ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครู ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนสามารถทำได้ง่ายในระบบออนไลน์ สอดคล้องกับ ปกรณพงศ์ อินทอง แก้ว (2563 หน้า 71) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำเสนอแนวทางในการขับเคลื่อนปัจจัย ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูแบบกันเอง เพื่อให้ครูสามารถพูดคุยปรึกษากันได้ ครูให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานและร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงจึงเป็นบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข โดยใช้กระบวนการเชิงกลยุธานมิตร ถ้าหากมีการทำผิดพลาดหรือมีจุดบกพร่องก็ช่วยกันปรับปรุง นอกจากนี้ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียนและแสดงออกด้วยความเป็นกันเองไม่ใช้อำนาจ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศเป็นแบบครอบครัว ผู้บริหารควรให้นโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และมีการมอบหมายงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูทำงานด้วยกันด้วยการระดมความคิดและประสบการณ์ในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ โดยมอบหมายภาระงานตามความถนัดความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานสามารถขับเคลื่อนพัฒนาไปได้ ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติตามวาระโอกาสที่ครูมีผลงาน และเป็นกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีแก่ครูที่มีผลงานโดยเด่น เช่น การมอบรางวัล การมอบเกียรติบัตร อนุบัตร นอกจากนี้อาจมีการจัดทำวารสารเผยแพร่ผลงานโดดเด่นของครูในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ เกตุสุตา กิ่งการจร (2560, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้ครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยและประชาสัมพันธ์ผลงานที่เกิดความสามารถของผู้เรียนให้ผู้ปกครองและนักเรียนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอโดยผ่านทั้งทางระบบการประชาสัมพันธ์โดยทั่วไปหรือผ่านทางระบบออนไลน์ สอดคล้องกับ Hoy & Hoy (2003) กล่าวเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน คือ ผู้นำด้านการเรียนการสอน เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจทั้งจากทั้งครู และนักเรียน ครูก็จะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอนส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนและการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับคุณครู เกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงและการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพ และการพัฒนาเชิงวิชาชีพ ควรจะกระทำในการปรับปรุงการเรียนการสอนวิธี ที่ผู้เรียนรู้ วิธีสอนที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่างๆ ความร่วมมือกันในผู้ร่วมงานความเชี่ยวชาญและการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการสำหรับการปรับปรุงเพื่อความสำเร็จ แม้ว่าครูเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จเกี่ยวกับการเรียนการสอนแต่สิ่งสำคัญเท่ากันคือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนคือการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพูดถึงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนด้านความเป็นเลิศทางการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับเป้าหมายการปรับปรุงการเรียนการสอนบทบาทของผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ ประการที่หนึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการมีความจำเป็นอย่างมากในโรงเรียน จากงานวิจัย

หลายๆงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ยืนยันว่าการให้ความสำคัญกับงานวิชาการของโรงเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้บริหารที่มีลักษณะของผู้นำทางวิชาการควรมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงถึงความเชื่อมั่นว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองได้ตามศักยภาพ การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ หมั่นฝึกฝนและปฏิบัติให้มีความต่อเนื่องจะส่งผลสำเร็จทางวิชาการ ประการที่สองความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงการเรียนการสอนต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องดำเนินการตลอดเวลาเป็นกิจกรรม ร่วมมือกันระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู การตั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การจัดบรรยากาศในโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจของครูและนักเรียน ประการที่สาม ครูเป็นผู้นำของการปรับปรุงด้านการเรียนการสอนเพราะครูคือผู้ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน ในชั้นเรียน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจของครูจึงมีความสำคัญต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ประการที่สี่ ผู้บริหารต้องศึกษาให้ความช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์และจัดหาสื่อและทรัพยากรวัสดุที่จำเป็น เพื่อให้ครูใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ประการที่ห้า ผู้บริหารควรตรวจสอบพัฒนาการหรือผลสัมฤทธิ์ในด้านการเรียนการสอนแรงจูงใจการจัดการในชั้นเรียนการประเมินผลและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติที่ดีที่สุดของคุณครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประการที่หก ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นผู้นำในการตระหนักและการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับผู้เรียนและครูเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศวิชาการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน และยังสอดคล้องกับชยพล พานิชเลิศ (2564 หน้า 70) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๖ พบว่าควรมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากโลกก้าวเข้าสู่ยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือไอซีทีทำให้วิถีการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิด การพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทุกสังคมจึงต้องปรับตัวเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะแวดวงการศึกษา การนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาคุณภาพและศักยภาพในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับ ชวัญจิต ชินกะธรรม (2562 หน้า 173) ได้ศึกษางานวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมสถานศึกษาและประสิทธิผล รวมถึงเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษาและประสิทธิผล พบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาและประสิทธิผลพร้อมองค์ประกอบวัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมคุณภาพ ภาวะผู้นำ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ของนักเรียน และสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารควรร่วมมือกับอาจารย์ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยเฉพาะการปรับนโยบาย และแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงจัดสภาพแวดล้อมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นให้มีความสามารถในการสนองตอบความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีข้อเสนอแนะแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ

1.1.1 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดขึ้นกับตนเองและพัฒนาทีมงานในสถานศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปรับประยุกต์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 ด้านวิสัยทัศน์และการสื่อสารเป้าหมาย

1.2.1 ผู้บริหารควรมีการใช้ Application หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบออนไลน์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประชุมวางแผนชี้แจงและใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูลในองค์กรโดยคำนึงถึงความสะดวกคล่องตัวของบริบทของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบันเพื่อให้สามารถเข้าถึงและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารได้ทันเวลา

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน

1.3.1 ผู้บริหารควรมีการนำ Application ต่าง ๆ ที่มีการใช้งานในปัจจุบันมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานนิเทศและการประเมินผลการสอนด้วยความหลากหลายและเป็นกัลยาณมิตรโดยจัดการนิเทศให้ตรงกับความต้องการของครูผู้สอนและผลสะท้อนกลับข้อมูลเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวีราช อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ดร.โชคศิริภักดิ์ ธนเศรษฐวิวัฒนา อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ดร.กัมพล ไชยพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณท่านศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลสำนักงานงานเขตพื้นที่อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือ เป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และท้ายที่สุดนี้ขอขอบคุณครอบครัวชัชฌิมาณี ที่คอยสนับสนุนและ กำลังใจที่สำคัญในการทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่า ในการทำวิจัย ในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบเป็นสักการะแด่พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่วิศึกษา มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- กิ่งแก้ว เกื้อหนองซุ่น. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขวัญจิต ชินกะธรรม. (2562). **การบริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา., มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- ชยพล พานิชเลิศ. (2564). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปกรณพงศ์ อินทองแก้ว (2563). **ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. คม.นิเทศการศึกษาและพัฒนาลักษณ์สูตร, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- ปฎิมา คำชมภู. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลือชัย ชูมาดา.(2558). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สมพร เทพเสิดา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตีประจําตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. **แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2563). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงระบบ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2565, จาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1817-file.pdf>



- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hallinger,P., andJ. Murphy. "Characteristics of Highly Successful Elementary School Reading Programs. Educational Leadership 42 (February 1985): 39– 42.
- Hoy, A. W., & W. K. Hoy. (2003). Instructional leadership: A Learning–centred guide. Boston: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The Relationship between The conflict management and teamwork of teachers under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

เบญจมาศ จุมปู^{1*} และ ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง²

Benjamat Jumpoo^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงหาความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวิธีการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิธีการประนีประนอม รองลงมาคือ วิธีการร่วมมือ และ วิธีการหลีกเลี่ยงตามลำดับ และ ส่วนวิธีการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวิธีการเอาชนะ

2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และ ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ และ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการติดต่อสื่อสาร

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้ง กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, การจัดการความขัดแย้ง, การทำงานเป็นทีม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ 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 : Benjamat74437@gmail.com

Abstract

This study aims to 1) to study the conflict management. 2) to study teamwork of teachers 3) to study the relationship between the conflict management and teamwork of teachers under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The samples used in this research were 302 teachers of Maesuai district under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Krejcie & Morgan and then Stratified sampling. This research has a consistency index of 0.67–1.00 and The confidence value of 0.89. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation

The results of this research found that:

1. the conflict management, overall, was at the the highest level when considering By side, it was found that the method with the highest mean was the compromise method, followed by the cooperation and The avoidance method respectively and the method with the lowest mean is How to overcome

2. teamwork of teachers, overall, was at the the highest level When considering each side, it was found that the aspect with the highest average values was the aspect with common goals, followed by the aspect of work participation and the aspect of acceptance, respectively and the aspect with the lowest average was communication.

3. the relationship between the conflict management and teamwork of teachers under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The samples used in this research were teachers of Maesuai district under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 found that there was a moderate relationship in a positive direction at the statistical significance level of .01

Keywords: Educational Administration, Conflict management , Teamwork

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี การสื่อสาร การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา ซึ่งได้เข้ามามีบทบาท ในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษยชาติ ทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงขึ้น แน่แน่นอนว่าทุกคนต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้าน ข่าวสาร การสื่อสารจากทั่วโลกที่ถูกเชื่อมโยงกันด้วยโลกไร้พรมแดน จากเหตุผลดังกล่าวประเทศไทยจึงถูกผลักดันให้ เกิดการแข่งขันกับนานาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศมีศักยภาพยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง และ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคน และพัฒนาประเทศ โดยประเทศไทยจะต้องกำหนดให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ เข้มแข็ง และมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพสังคมด้านปัญญา และด้านเรียนรู้ สังคมที่เอื้อหนุน และเอื้อ อำนวยต่อกัน จึงทำให้เกิดกระแสแห่งการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญของไทยในยุคแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ขึ้น โดยเฉพาะ ในด้านการจัดการศึกษา เพื่อการกำหนดยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของประเทศให้ก้าวทันสังคมโลกที่เปลี่ยนไป

สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ เกิดขึ้นได้ในแทบทุกองค์การจนเป็นลัทธิธรรมดาที่ทุกคนจะได้พบเห็น หากทุกคนร่วมมือกันจัดการความขัดแย้งอย่าง เหมาะสมก็จะทำให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นมากจนไม่สามารถจัดการได้ก็อาจทำให้ต้องยุบ หรือล้มเลิกหน่วยงานได้ ความขัดแย้งในองค์การอาจเกิดจากบุคคล หรือบางครั้งเกิดจากการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานผิดพลาดอุปสรรคการแข่งทรัพยากรที่มีจำกัด ผู้บริหารผู้นำหรือหัวหน้างานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่หน่วยงานราชการหรือเอกชน ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น หรือบริหารความขัดแย้ง เพื่อสามารถจัดการกับความขัดแย้งต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อองค์กร (อัจฉรา ลีม่วงษ์ทอง, 2557 หน้า 5-6)

สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ไม่สามารถแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งได้ เพราะสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำหน้าที่ให้การศึกษา อบรมบ่มเพาะ รวมทั้งปลูกคุณลักษณะให้บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม รวมถึงการทำหน้าที่ถ่ายทอดค่านิยมของสังคม โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนและสังคม สถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อสมาชิกของสังคมในหลายด้านปัญหา หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล สืบเนื่องมาจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่วนมาก เป็นปัญหาความขัดแย้งของตัวบุคคลที่มีความคิดเห็น การรับรู้ ค่านิยม ที่แตกต่างกัน รวมไปถึงผลประโยชน์ที่ขัดกับความขัดแย้งส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหาวิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างจริงจัง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของสถานศึกษา และเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพจะต้องมีการแบ่งทั้งงานหน้าที่ และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องรู้ว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจในการทุ่มกำลังความคิด และความรู้ แน่แน่นอนว่าจะสามารถพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จจากการทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างข้อตกลงกับบุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดว่า ทุกคนต้องมีการทำงานร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัย ความรู้ ความสามารถ และความคิดเห็นที่ตรงกันของทุกคน และบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาจะต้องยอมรับความจริงเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงสามารถบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันได้ (สุนทร พลวงศ์, 2551 หน้า 7)

จากแนวทางการบริหารด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัดต้องมีการดำเนินการตามระเบียบกฎหมายกำหนด มีคุณวุฒิ ภาวะผู้นำ มีความสามารถในการจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และสมรรถนะประจำสายงาน รวมทั้งต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีม เพื่อปรับตัวรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงต้องศึกษาการจัดการความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลให้ออกมาเป็นแรงจูงใจ หรือข้อเสนอนั้นจะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนานี้เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลที่มีพื้นฐานชีวิต ความต้องการ ความรู้สึก ความรู้ ประสบการณ์ ลักษณะนิสัย และมีความพอใจที่แตกต่างกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน ด้วยธรรมชาติของความแตกต่างที่เกิดขึ้นก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และมีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมากจนก่อให้เกิดผลเสีย เพราะทำให้เกิดความสับสน จนไม่สามารถทำอะไรจะตัดสินใจ สำหรับการบริหารองค์กรได้ และต้องระมัดระวังความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะหาความรู้และค้นคว้า เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลการบริหารจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

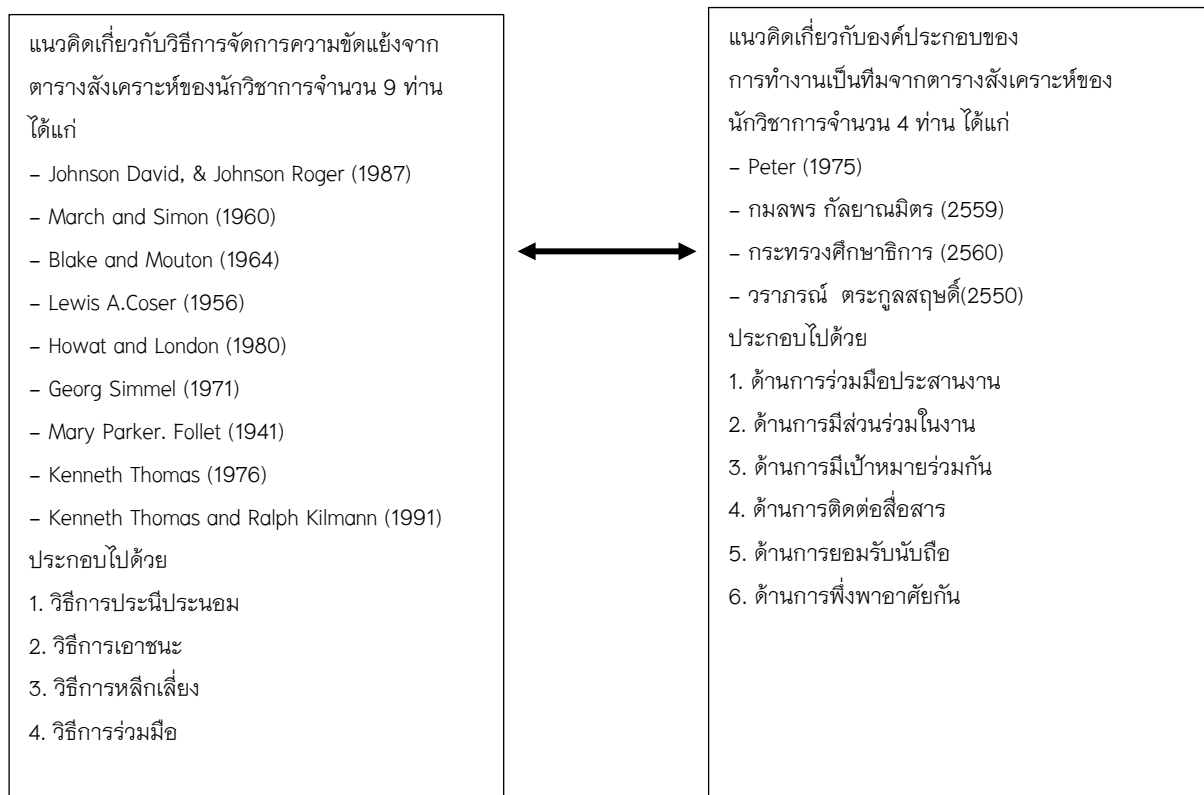
1. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง และการทำงานเป็นทีมของครูของนักวิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง และองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูพบว่าวิธีการจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย 4 วิธีการ ประกอบด้วย 1) วิธีการประนีประนอม 2) วิธีการเอาชนะ 3) วิธีการหลีกเลี่ยง และ 4) วิธีการร่วมมือ องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการร่วมมือประสานงาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านการพึ่งพาอาศัยกัน ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



สมมุติฐานการวิจัย ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,394 คน และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ในการเลือกอำเภอที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มา 1 อำเภอ

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ ทำให้ได้สถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 7 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 14 โรงเรียน และขนาดเล็ก จำนวน 22 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ได้จำนวนครูผู้สอนจากสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 177 คน ขนาดกลาง จำนวน 73 คน และขนาดเล็ก จำนวน 50 คน

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง และการทำงานเป็นทีม
2. วิเคราะห์ข้อมูลและนำมาสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 100 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่ามีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ จำนวน 94 ข้อ จากข้อคำถามทั้งสิ้น 100 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับของข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มีค่าเท่ากับ 0.89
6. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจาก มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูลโดยดำเนินการผ่านผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใช้ google form จำนวน 302 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentages)
2. การวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของครู ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้ง กับการทำงานเป็นทีมของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ไพศาล วรคำ, 2552, หน้า 280)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

	วิธีการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 302		การจัดการความ ขัดแย้ง
		\bar{X}	SD	
1	วิธีการประนีประนอม	4.60	0.53	มากที่สุด
2	วิธีการเอาชนะ	1.60	0.83	น้อย
3	วิธีการหลีกเลี่ยง	2.23	1.21	น้อย
4	วิธีการร่วมมือ	4.50	0.51	มาก
	รวม	3.23	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.23, SD=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิธีการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิธีการประนีประนอม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60, SD=0.53$) รองลงมาคือ วิธีการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50, SD=0.51$) ถัดมา วิธีการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.23, S=1.21$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิธีการเอาชนะ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.60, SD=0.83$)

2. ผลการวิเคราะห์การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การทำงานเป็นทีม	n = 302		ระดับการทำงาน เป็นทีม
	\bar{X}	SD.	
1 ด้านการร่วมมือประสานงาน	4.52	0.49	มากที่สุด
2 ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.50	0.49	มาก
3 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	4.58	0.45	มากที่สุด
4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.64	0.44	มากที่สุด
5 ด้านการพึ่งพาอาศัยกัน	4.53	0.50	มากที่สุด
6 ด้านการยอมรับนับถือ	4.57	0.61	มากที่สุด
รวม	4.54	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64, SD = 0.44$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X} = 4.58, SD = 0.45$) ถัดมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.57, SD = 0.61$) และ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.50, SD = 0.49$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	การทำงานเป็นทีม						
	ด้านการร่วมมือประสานงาน	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ด้านการพึ่งพาค้ำยันกัน	ด้านการยอมรับนับถือ	การทำงานเป็นทีมรวม
วิธีการประนีประนอม	.530**	.601**	.560**	.525**	.595**	.574**	.609**
วิธีการเอาชนะ	-.615**	-.536**	-.578**	-.518**	-.683**	-.741**	-.753**
วิธีการหลีกเลี่ยง	-.387**	-.390**	-.366**	-.246**	-.503**	-.448**	-.463**
วิธีการร่วมมือ	.519**	.582**	.686**	.519**	.553**	.618**	.631**
วิธีการจัดการความขัดแย้งรวม	.577**	.651**	.662**	.574**	.632**	.655**	.682**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($r = .682$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับการทำงานเป็นทีมของครูรายด้าน พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีส่วนร่วมในงานโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .662$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับการทำงานเป็นทีมของครูรายด้าน พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ วิธีการเอาชนะมีความสัมพันธ์ทางลบระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.753$)

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและพบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ วิธีการประนีประนอม วิธีการร่วมมือ วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการเอาชนะ ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะ การบริหารสถานศึกษาและการบริหารบุคลากรจำเป็นต้องมี

วิธีการที่ช่วยกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อาจจะเป็นเนื่องจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ความขัดแย้งมักเกิดเสมอเพราะการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลา ความขัดแย้งระหว่างบุคคลมักพบเสมอและสร้างปัญหาให้กับการทำงานของครูเป็นอย่างมาก ความขัดแย้งมีผลต่อบรรยากาศการทำสถานศึกษาให้เต็มไปด้วยความอึดอัด บั่นทอนสุขภาพจิตของครู ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องหาหนทางในการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อเบาบางลง หรือไม่ให้เกิดขึ้นในการทำงาน การจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสม มีความหลากหลายผสมผสานรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยมองทั้งประสิทธิภาพของงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางการจัดการความขัดแย้งของโทมัส และคิลแมน (Kenneth Thomas and Ralph Kilmann (1985, pp. 11-16)) กล่าวว่าเครื่องมือที่จะใช้วัดวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งจะสามารถประเมินพฤติกรรมบุคคลที่แสดงออกในสถานการณ์ของความขัดแย้งโดยอาศัยกรอบแนวคิดตามทฤษฎี 2 มิติ คือ พฤติกรรมมุ่งเอาชนะสามารถนำมาใช้เป็นวิธีแก้ความขัดแย้งหรือวิธีจัดการความขัดแย้งเป็น 5 วิธีคือ การเอาชนะการร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ กมลนันท ศรีจ้อย (2560, บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในจังหวัดอุทัยธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริหารจัดการความขัดแย้งด้านประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเอาชนะ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ดัททยา อุพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการบริหารจัดการความขัดแย้งเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประนีประนอม รองลงมาด้านการร่วมมือ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเอาชนะ และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ จำลอง อ้นจร (2556, หน้า 56) พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการร่วมมือ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเอาชนะ

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการพึ่งพาอาศัยกัน ด้านการร่วมมือประสานงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นจะเป็นการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม สมาชิกในทีมจะช่วยกันคิดช่วยกันตัดสินใจ และช่วยกันทำงาน เพราะทุกคนจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงานจะเป็นผลจากการปฏิบัติงานของทีมงานโดยตรง ทำให้ทีมงานทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างเต็มที่ และถ้าการทำงานนั้นมีปัญหาเกิดขึ้นทีมงานทุกคนจะต้องทำการประชุมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้สมาชิกของทีมงานทุกคนได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของธันวาคม ณีและอารยา ผลธัญญา (2562, หน้า 3) ที่ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไว้ว่า ความคาดหวัง (Expectancy) ของบุคคลว่าเกิดจากระดับคุณค่าหรือความชอบของผลลัพธ์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลต้องการ (Valence) กับความน่าจะเป็นตามการรับรู้กับความสามารถในการทำงานหรือการปฏิบัติงานที่ดีที่นำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างจากการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจลูกทีมได้ เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด และที่สำคัญคือ ลูกทีมจะต้องมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ธนพงษ์ จอมพระ (2565) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยรายด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมาย

ของทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ เอมอร บุญพิโย (2560) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยรายด้าน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการร่วมมือประสานงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรณณา พงษ์พ่องพูล (2558) พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยรายด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมพบว่า การจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .682 ที่ผลปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบหลายปัจจัย ทีมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่การศึกษารองคประกอบพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมให้ลึกซึ้ง จะได้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม (อัญชมา เวสารัชช, 2533 อ้างอิงใน จำลอง อ้นจร, 2558 หน้า 60) ได้ดังนี้ มีวัตถุประสงค์ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม มีการติดต่อสื่อสารภายในทีมอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนในการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ และกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมทุกคนอย่างชัดเจน มีวิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างรวดเร็ว และเหมาะสม มีผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการประเมินผลเป็นระบบ มีกฎเกณฑ์ระเบียบ หรือมาตรฐานต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทีมมีการพัฒนาหาสมาชิกในทีมเพิ่มขึ้น สมาชิกแสดงบทบาทเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน มีวิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมมีการทบทวน และประเมินผลงานเป็นระยะ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการความขัดแย้งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ทีมประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพงษ์ จอมพระ (2565) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของจำลอง อ้นจร (2558) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าวิธีการจัดการความขัดแย้งวิธีการเอาชนะเป็นวิธีการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรจะมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียม และใช้การประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าวิธีการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรจะมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเสนอให้มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กับครูหรือนุเคราะห์ทางการศึกษา โดยการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม อีกประการหนึ่งคือ ทุกคนได้พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงตัวตนที่แท้จริงออกมาในบรรยากาศที่ไม่มีเรื่องของงานเข้ามาเกี่ยวข้อง สิ่งที่จะได้รับคือการลดความขัดแย้งในตัวบุคคลได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งลดลงประสิทธิภาพในการทำงานที่ต้องอาศัยทีม ต้องอาศัยการประสานงานกันก็จะเกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเอาชนะกับการร่วมมือ เพื่อช่วยกันส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดการความขัดแย้งที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ครูแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้ง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยพะเยา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่หลากหลาย และมีประโยชน์แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ให้การอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และได้ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องจนมีความถูกต้อง และสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ได้เมตตาเป็นพื้นที่ศึกษาอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้การศึกษามีการดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

ขอระลึกถึงคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าเกิดสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ มีความมานะ พยายาม มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ นานาในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้กระบวนการเรียนรู้ และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจสองปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**

(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). ปีที่ 4 ฉบับที่ 8, หน้า 14-25.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **พลังที่สร้างความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ซี.อี.ดี.บุ๊คส์ เซ็นเตอร์.

- จำลอง อ้นจร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ดัทฤยา อุปันนท์. (2560). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- ธนพงษ์ จอมพระ. (2565). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรภรณ์ ตรีวงษ์ดี. (2550). **จิตวิทยาการปรับตัว**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุนทร พลวงศ์. (2551). **อิทธิพลของทรัพยากรทางสังคมของทีม ลักษณะของทีม ความยืดหยุ่นผูกพันในทีมและการสื่อสารของทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีม**. วิทยานิพนธ์ บธ.บ. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. นครราชสีมา
- อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง. (2557). **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ: หจก. สำนักพิมพ์ บุ๊คส์ ทู ยู.
- เอมอร บุญพิโย. (2560). **การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. **วารสารศึกษาศาสตร์**. ฌัมป์วิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 11.
- Blake Robert R. & Mouton Jane S. (1964). **The Managerial Grid**. Houston: Gulf Publishing.
- Georg Simmel. (1971). **The Metropolis and Mental life**. Levine Chicago: University of Chicago Press.
- Howat and London. (1980). **Attributions of conflict management strategies in supervisor subordinate dyads**. **Journal of Applied Psychology**.
- Johnson David W. and Johnson Roger T. (1987). **Research Shows the Benefits of Adult Cooperation**. **Educational Leadership**. 45 (November 1987).
- Kenneth Thomas and Ralph Kilmann. (1991). **Business Services**. Industry and Innovation. Mackenzie Holmic Processes for Ensuring Competitiveness. New York: The Free Press.
- Kenneth Thomas. (1976). **Conflict and Conflict Management in Marvin D. Dunnette (ed),. Handbook of Industrial and Organization Psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Lewis A Coser. (1956). **The Function of Social Conflict**. New York : The Free Press.
- March and Simon Herbert. (1960). **Administrative Behavior**. New York: The Free Press.
- Mary Parker. Follet. (1941). **Dynamic Administration**. New York : Harper and raw. Massachusetts.

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL SERVICE PROVIDERS UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION CHIANG RAI

เบญจวรรณ ปันแก้ว^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Benjawan Pankaew^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 285 คน ได้มาจากการตารางของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด 1) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำนโยบายของการกระจายอำนาจและความยืดหยุ่น ลงสู่การปฏิบัติงาน มีการกำหนดนโยบายและกรอบงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และยึดหลักการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์และตอบสนองของความต้องการของบุคลากร สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีเครือข่ายการทำงานระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรในการเตรียมความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบขั้นตอน ควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการถอดบทเรียนต่าง ๆ ของ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Benjawanpan222@gmail.com

ปัญหา และส่งเสริมเรียนรู้การแก้ไขปัญหาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ให้อิสระในการทำงาน และมีการนิเทศติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the transformational leadership of school service providers under the local government organization Chiang Rai. 2) to study the guideline development of the transformational leadership of school service providers under the local government organization Chiang Rai. The sample was done by 285 people including administrators and teachers and school service providers under the local government organization Chiang Rai. They were selected by the sample group from Krejcie and Morgan's table. Once the sample size was obtained, Proportional Stratified Random Sampling method was used. The research was a 5-point scaled questionnaire with a reliability of 0.94 about the transformational leadership of school service providers under the local government organization Chiang Rai plus an interview about the guideline development of the transformational leadership of school service providers under the local government organization Chiang Rai. Statistics used in data analysis were Frequency Distribution, Finding percentage averaging and finding the Standard Deviation and Content analysis. The research results found that:

1. The transformational leadership of school service providers under the local government organization Chiang Rai as whole and specifically were rated at a high level; ranking from the highest to lowest as follow: idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation, and inspiration motivation.

2. The guideline development of the transformational leadership of school service providers under the local government organization Chiang Rai should: decentralize and be flexible in school work and policy, have a broad and clear vision of their pathway to manage the school, encourage teachers and staffs to share opinion and take part in school objectives and use Good Governance for working method, analyze and respond to their staffs' needs, trigger internal and external motivation of teachers and school staffs, have interpersonal work relationship among the school board and staffs, have a warm and professional atmosphere at school and be good models in job commitment and hard work, stimulate the power of problem-solving in teachers and staffs, let teachers and staffs solve problems creatively, utilize new technologies and innovation in problem solving, analyze and learn lesson from old problems, encourage teachers and staffs to observe experts and learn how to solve problems, support teachers and staffs based on their abilities, appoint the right person for the right job, give teachers and staffs freedom and flexibility in their work, observe and evaluate teachers frequently.

Keywords: Transformational Leadership

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านภัยพิบัติ โรคติดต่อ การผันผวนทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการเมืองการปกครอง ที่หมุนเวียนเปลี่ยนไปในทุกขณะ สิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อโดยตรงและระยะยาวให้กับทุกหน่วยงานทั้งเล็กและใหญ่ ไม่ว่าจะเป็ระบบการศึกษาไทย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเป็นอย่างมากมาย ถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ท้าทายความสามารถในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานของไทยที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อลดผลกระทบเหล่านี้ที่จะเกิดขึ้นกับคนไทยทุกคน และอาจกลายเป็นอีกหนึ่งในวิกฤติที่ร้ายแรงที่สุดต่อจากนี้ ดังนั้นในฐานะที่ระบบการศึกษาไทยถือว่าเป็นองค์กรพัฒนาคน เพื่อไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ ควรพิจารณาสร้างระบบการศึกษาของไทยให้มีคุณภาพ การเน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning ปรับเปลี่ยนระบบการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรง และเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถานศึกษาต้องปรับมุมมองต่อการเรียนการสอนผ่านกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีการฝึกอบรมทักษะความสามารถที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวันและอาชีพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ครูผู้สอนจะต้องมีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถหลากหลายด้าน พัฒนาการสอนอยู่เสมอ มีการประยุกต์ใช้สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัตินี้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน (มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย, 2563)

ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้อิทธิพลการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม สามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น สามารถชักจูงโน้มน้าวให้คนในองค์กรปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำองค์กรไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย คือช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้ข้อมูลและคำแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้อย่างราบรื่นภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่องค์กรมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ และจะเป็นผู้ที่ชักชวน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรเมื่อถึงเวลาเปลี่ยนแปลง (สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560, หน้า 13)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญ และรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ คือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) เป็นทฤษฎีที่มีนักวิชาการและงานวิจัยที่สนับสนุนทฤษฎีนี้จำนวนมาก และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อองค์กรหรือหน่วยงานทุกที่ในด้านของผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสิทธิภาพประสิทธิผลของผู้นำและของผู้ตาม ทิศนคติทางบวกต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (ปริญญา ดันสกุล 2550, หน้า 7)

การบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบของ “Q-BEST” ซึ่งหมายถึง การบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรแบบสมดุลในการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อลงทุนในการพัฒนาคุณภาพ ครู บุคลากร และนักเรียน การจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุ การจัดสรรพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษาที่สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพ การนำผลลัพธ์มาใช้ประโยชน์ในการริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการบริหารสถานศึกษาให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้สามารถแข่งขันในด้านคุณภาพทางการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากขึ้น (สุรพล เศษบรรจง, 2556)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และแสดงให้เห็นว่ามีภาวะผู้นำในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน เป็นขั้นเป็นตอนที่บริหารจัดการองค์การของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมในการบริหาร เป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข เป็นทีม มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีด้านงานทำงาน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างยุติธรรมในการบริหารงานจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำ พร้อมทั้งจะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน (ปริญญญา ต้นสกุล, 2550, หน้า 14)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความตระหนักเห็นความสำคัญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อระบบการศึกษาของไทยและต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994) เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

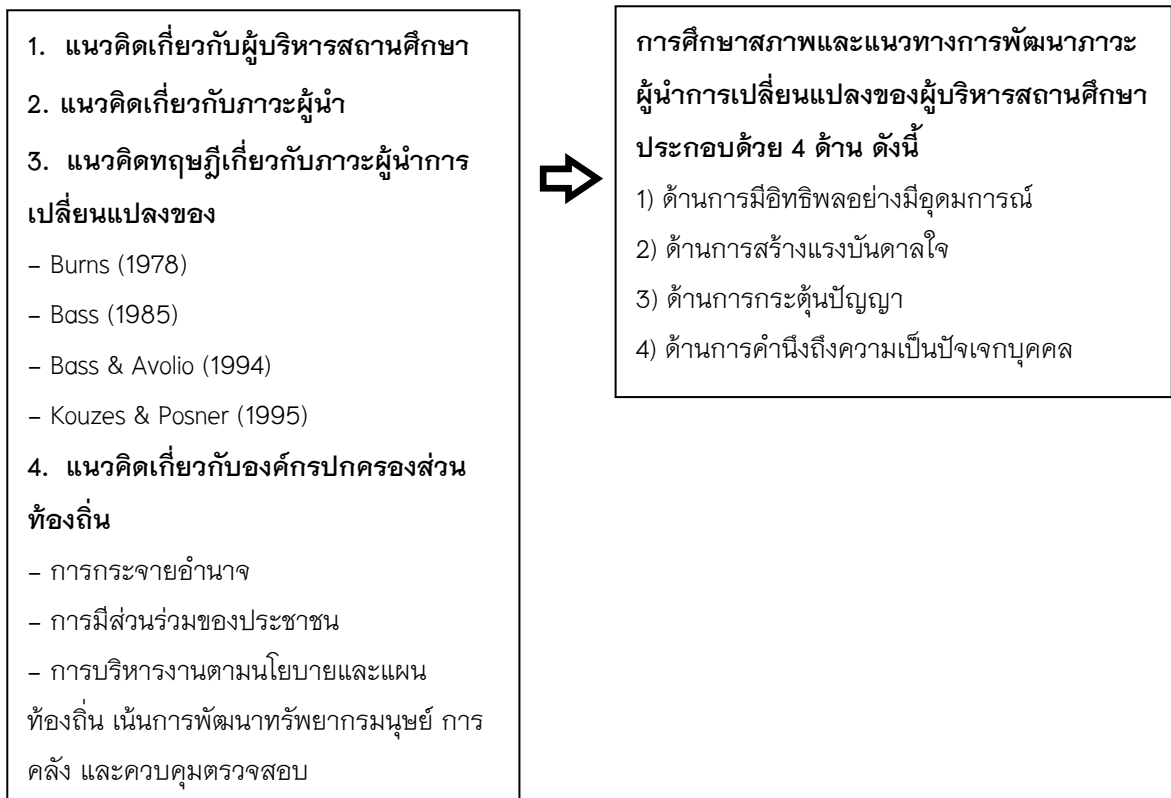
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ประชากรทั้งหมด 1,105 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สังกัดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ และกำหนดสัดส่วนตามสังกัดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert)

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับหรือมากกว่า 0.60 ขึ้นไป พบว่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0-1.00 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.94

7. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากน้อยไปมากมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา
 - 2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์
4. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยวิธีออนไลน์ Google form จำนวน 285 ฉบับ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อและรายด้าน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้นำมาสรุปความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ข้อ	รายการประเมิน	n = 285		ระดับภาวะผู้นำ	ลำดับที่
		\bar{X}	SD		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.47	มาก	1
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.47	มาก	4
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.27	0.42	มาก	3
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.54	มาก	2
รวม		4.28	0.38	มาก	

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.38$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.47$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.47$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการกระจายอำนาจและความยืดหยุ่น มากำหนดนโยบายและกรอบงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นระบบ ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงาน จะต้องส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และความสามารถเฉพาะด้าน การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ของบุคลากรทางการศึกษาที่จะนำมาสู่การพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน และสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน และยึดหลักการทำงานตามหลักมาภิบาล (Good Governance) จรรยาบรรณวิชาชีพ การครองตน ครองคน ครองงาน พรหมวิหาร 4

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และตอบสนองความต้องการของแต่ละคน รวมทั้งการสร้างเจตคติที่ดีและแรงจูงใจทางบวกในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน วิทยฐานะ รางวัล คำชมเชย และโอกาสในการพัฒนาตนเอง จะต้องสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ระบบพัฒนาบุคลากร สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา และจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้บุคลากรมองปัญหาเป็นความท้าทาย พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหายุ่งยาก และเปิดโอกาสร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์ปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และเตรียมแนวทางการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการถอดบทเรียนต่าง ๆ ของปัญหา และส่งเสริมวิธีการหรือเรียนรู้การแก้ไขปัญหาจากผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมให้ผู้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อบรมสัมมนา ทักษะเฉพาะด้าน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ให้อิสระในการทำงาน ไว้วางใจ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีการนิเทศและติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง และคอยให้คำปรึกษา

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตระหนักและเห็นความสำคัญของบุคลากรและมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ความคิดในการทำงานได้อย่างเต็ม โดยผู้นำถือได้ว่าเป็นตัวที่เชื่อมระหว่างการทำงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อองค์กรในภาพรวม สอดคล้องกับรัตติกาล ไชยวุฒิ (2558, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำจำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในการแสดงบทบาทเป็นเสมือนตัวเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพที่ตี สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์การ นอกจากนี้การศึกษาของ Silvana and Trajko (2018) ได้ชี้ให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งการกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับชจรอรรรถพน พงศ์วิริทธิ์ (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับการศึกษาของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศุนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชนิษฐา แสงโยธี (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศุนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับธัญญา มาต แดงสีดา (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โน้มน้าวจิตใจและสร้างเจตคติที่ดีให้บุคลากรในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจภายในผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีว ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ผ่านการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สอดคล้องกับ Ghuzayyil (2012) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในประเทศซาอุดีอาระเบีย ได้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยความ เต็มใจ ทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ผลจากการศึกษาสอดคล้องกับชจรอรรรถพน พงศ์วิริทธิ์ (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับการศึกษาของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ขนิษฐา แสงโยธี (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์ การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธัญญา มาศ แดงสีดา (2565) ที่ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรง บันดาลใจอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมี การคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดและสามารถแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหา แนวทางใหม่ ๆ มีการแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ผลจากการศึกษาสอดคล้องกับชจรอรธพน พงศ์วิริทธิ์ (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับการศึกษาของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก การศึกษา ของขนิษฐา แสงโยธี (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับธัญญา มาศ แดงสีดา (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและ ปฏิบัติต่อบุคลากรโดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถกระตุ้นความสนใจให้บุคลากรทำงาน จนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม เป็นรายบุคคลเพื่อการให้คำแนะนำ สนับสนุน และพัฒนาผู้ตาม จะสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ผลจากการศึกษาสอดคล้องกับชจรอรธพน พงศ์วิริทธิ์ (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับการศึกษาของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก การศึกษาของชนิษฐา แสงโยธี (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 256 (5) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล มีความมุ่งมั่น เด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ กล้าเผชิญกับปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม และมีวิสัยทัศน์จะแสดงถึงความมั่นใจ จะทำให้มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ผลจากการศึกษาสอดคล้องกับขจรอรุณพงษ์ศรีวิทธิ (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับการศึกษาของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก การศึกษาของชนิษฐา แสงโยธี (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 256 (5) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการกำหนดนโยบายและกรอบงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นระบบ ชัดเจน มีการกระจายอำนาจและความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ของบุคลากร และยึดหลักการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์และตอบสนองความต้องการของแต่ละคน สร้างเจตคติที่ดีและแรงจูงใจทางบวก สร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรมองปัญหาเป็นความท้าทาย พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบ โดยนำ

นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา มีการวิเคราะห์ปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และเตรียมแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งส่งเสริมวิธีการหรือเรียนรู้การแก้ไขปัญหาจากผู้เชี่ยวชาญ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ให้อิสระในการทำงาน ใฝ่ใฝ่ใจ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ และต้องมีการนิเทศและติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากันเป็นอย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจ สอบ ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแต่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

ขจรอรุณพน พงศ์วิริทธิ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจ

พิเศษ: เชียงราย.วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(6), 2-3.

ชนิษฐา แสงโยธี. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม

ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ธัญญา มาศแดง สีดาก. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (วิทยานิพนธ์).** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปริญญา ตันสกุล. (2550). **ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย. (2563). ผลกระทบจากโควิด 19 ด้านการศึกษา. **วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,** ปีที่ 14 ฉบับที่ 2, หน้า 18-21.
- รัตติกาล ไชยวุฒิ. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย).** พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรพล เคยบรรจง. (2556). **การบริหารสถานศึกษา. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).** เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).** สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. London: Collier Mc millan. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. Journal of European Industrial Training, 5(10).
- Bass, Bernard M, and Bruce J Avolio. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership Thousand Oaks. Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.
- Ghuzayyil Saad Alessa. (2012). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic. Review Emotions and Leadership in Organizations and Educational Institutes. Saudi Arabia: King Saud University.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). The leadership challenge. San Francisco: Jossey-Bass.
- Silvana Pasovska & Trajko Micesk. (2018). The impact of transformational leadership in improvement of the organizational capability. International Journal for Innovation Education and Research. 6(2).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

Relationship between transformational leadership of school administrators and
effectiveness of school administration under the local government organization
Chiang Rai

พิพัฒน์ มณีพรหม^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Piphat Maneeprom^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 285 คน โดยกำหนดจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ
แบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่
ระหว่าง 0.50–1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ ส่วนทักษะที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ด้านคุณภาพผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านชุมชน ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลของ
สถานศึกษาด้านคุณภาพผู้สอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² Advisor School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Benjawanpan222@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were : 1) The study relationship between school administrators' transformational leadership and school effectiveness under the local government organization Chiang rai. 2) The study school effectiveness under the local government organization Chiang Rai. 3) The study relationship between school administrators transformational leadership and school effectiveness under the local government organization Chiang rai. The sample done by 285 people including administrators and teachers in school service providers under the local government organization Chiang rai. They were selected by the sample group from Krejcie and Morgan's table. Once the sample size was obtained, proportional stratified random sampling method was used. The research instrument was a questionnaire with the a rating scale up to 5. with a reliability between 0.50 – 1.00 The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient of Pearson. The research results found that: 1) the transformational leadership of school rated at a high level; school effectiveness ranking from the highest as follow: idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation, and inspiration motivation and in order to creating prestige. The skill with the lowest average was the intellectual stimulation. 2) The school effectiveness under the local government organization Chiang rai rated at a high level; is the quality of executives follow: quality of students and community. The effectiveness of institutions for teaching quality has the lowest average. 3) The relationship between school administrators' transformational leadership and the level of school effectiveness have a positive relationship were high with, a statistical significance at .01

Keywords: Transformational Leadership, School Effectiveness

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันโลกนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเกิดการแข่งขันกัน ซึ่งนับวันจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้าทางความรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านการสื่อสารและสื่อมวลชนจนเรียกได้ว่าเป็นโลกเครือข่ายที่ไร้พรมแดน อย่างเช่นสถานการณ์ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อวงกว้างในหลายมิติ รวมถึงกระทบต่อการศึกษาในหลายแง่มุมเป็นผลบังคับให้ทุกฝ่ายต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้านของการศึกษานั้นก็ได้รับผลกระทบเหล่านั้นด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผลการศึกษาและแนวคิดของนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางด้านการบริหารทั้งในวงธุรกิจอุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไรและหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ได้มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 3) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องกำหนดนโยบาย วางแผน กำกับดูแล ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กร ไปจนถึงการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาพัฒนาสิ่งต่างๆให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (จีรังกุล เกตุทอง, 2564)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญและรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมากแต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) โดยมีหลักที่ว่าความจริงสิ่งเดียวที่ไม่เคยเปลี่ยน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเปลี่ยนแปลงไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นใด ถ้าผู้นำมีความสามารถในการพัฒนาความคิดการปลูกฝังค่านิยม ผู้นำก็จะสร้างพลังในทางสร้างสรรค์และการตัดสินใจได้ เมื่อนั้นผู้นำก็จะสามารถสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งขึ้นได้ (อวิช บุญยมติ, 2550, หน้า 35)

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ สถานศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพการพิจารณาว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญหลายประการแต่แนวคิดของ Mott ได้ระบุว่าการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา นอกจากนี้การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเท ความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ รวมถึงภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญต้องอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกทิศทางอันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 38)

การบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารสถานศึกษา ในรูปแบบของ “Q-BEST” ซึ่งหมายถึงการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรแบบสมดุล ในการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อลงทุนในการพัฒนาคุณภาพ ครู บุคลากร และนักเรียน การจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุ การจัดสรรพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา ที่สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพ การนำผลลัพธ์มาใช้ประโยชน์ในการริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนต้องพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการบริหารสถานศึกษาให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้สามารถแข่งขันในด้านคุณภาพทางการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากขึ้น (สุรพล เคยบรรจง, 2556)

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกัน

ทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์การเพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จดังนั้น ภาวะผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยช้าท้อแท้ในการทำงาน (ปริญญา ตันสกุล, 2550, หน้า 14)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำและพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความสนใจของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันต่อไป

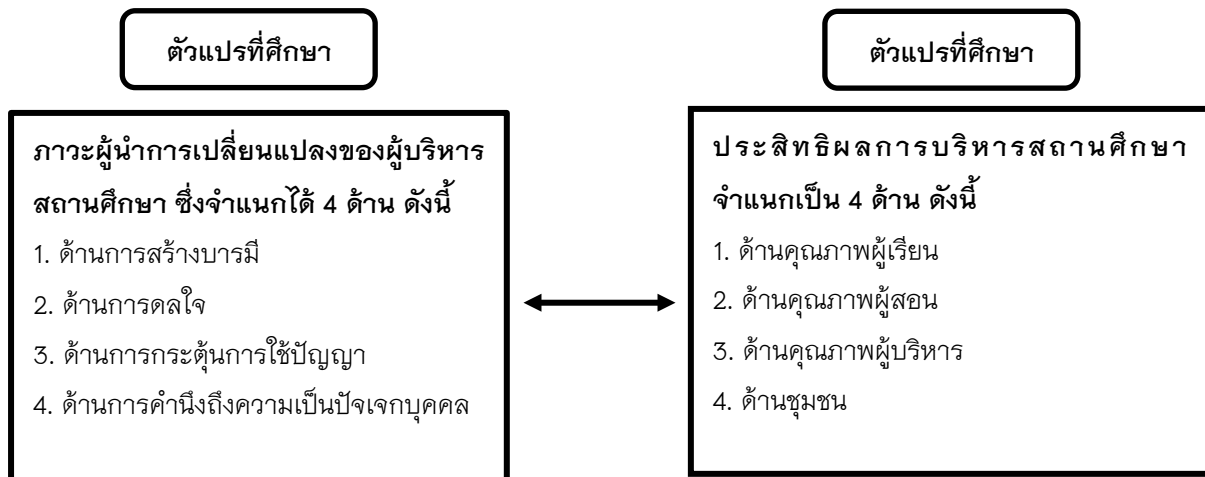
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด อังอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดทฤษฎีของเบล ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบารมี (Charismatic) 2) ด้านการดลใจ (Inspirational Motivation) 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และใช้แนวคิดประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งแบ่งมาตรฐานการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพด้านผู้เรียน 2) คุณภาพด้านผู้สอน 3) คุณภาพด้านผู้บริหาร 4) ด้านชุมชน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ประชากรทั้งหมด 1,105 คน จำแนกประชากรตามสังกัดได้ดังนี้ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 202 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเชียงราย จำนวน 337 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 326 คน และสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 240 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สังกัดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ และกำหนดสัดส่วนตามสังกัดของสถานศึกษา จำแนกเป็นสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 52 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเมืองเชียงราย จำนวน 87 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 84 คน และสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 62 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ในโรงเรียน โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) จำนวนทั้งหมด 65 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม โดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 1.00

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารละครผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) เพื่อตรวจสอบ ความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอธอนบาค (α -coefficient) มากกว่า 0.50 ถือได้ว่าแบบสอบถาม ฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 1.00 ซึ่ง เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยวิธีออนไลน์ Google form จำนวน 285 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและรายด้าน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.25	0.61	มาก
2. ด้านการคล้อย	4.26	0.70	มาก
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.22	0.72	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.62	มาก
รวม	4.26	0.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านการคล้อย ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.70$) และด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.72$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.30	0.71	มาก
2. ด้านคุณภาพผู้บริหาร	4.30	0.64	มาก
3. ด้านคุณภาพผู้สอน	4.17	0.86	มาก
4. ด้านชุมชน	4.29	0.64	มาก
รวม	4.30	0.57	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของการ บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ด้าน คุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.71$) และด้านชุมชน ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพผู้สอน มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.86$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการ บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา				ประสิทธิผลของการ บริหารสถานศึกษา โดยรวม
	ด้าน คุณภาพ ผู้เรียน	ด้าน คุณภาพ ผู้บริหาร	ด้าน คุณภาพ ผู้สอน	ด้าน ชุมชน	
ด้านการสร้างบารมี	.494**	.467**	.532**	.417**	.539**
ด้านการตัดสินใจ	.312**	.481**	.891**	.479**	.460**
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.393**	.441**	.515**	.444**	.491**
ด้านการคำนึงถึงความเป็น บัณฑิตบุคคล	.567**	.830**	.819**	.530**	.647**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม	.591**	.723**	.753**	.527**	.760**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.760$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและความสามารถ สามารถแนะนำผู้ร่วมงานถึงวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน รับฟังเรื่องต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีศักยภาพในตนเองมากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งเท่านั้น พยายามศึกษาให้เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทุกครั้ง เข้าใจ เข้าถึงผู้ร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นรายบุคคลอยู่เสมอ สอดคล้องกับ กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551, หน้า 28-29) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และ วิสัยทัศน์ ความจงรักภักดี และจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

2. ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับของประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้บริหารที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา อาทิเช่น จัดให้สถานศึกษามีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการและวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไปอย่างสันติ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Hall and Hord (1984 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2544, หน้า 157) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาว่า บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (Initiator) จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีปริมาณได้มากกว่าบทบาทในรูปแบบอื่น โดยกิจกรรม

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) จัดองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการพัฒนา 2) จัดฝึกอบรม 3) ให้คำปรึกษาและการจูงใจ 4) ติดตามผล 5) มีการสื่อสารกับภายนอก 6) ทำให้มีความกระจ่างในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ในการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดสภาพที่ควบคุมไม่ได้ (Overcontrol) หรือ การแกล้งมีส่วนร่วม (Mock Participation) ซึ่งผู้มีส่วนร่วมนั้นไม่จริงใจที่จะผูกพันไปถึงการนำไปสู่การปฏิบัติในท้ายที่สุดได้ ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามหลีกเลี่ยงสภาพที่เรียกว่า ภายใต้อาการควบคุม (Undercontrol) หรือ การวางแผนในความว่างเปล่า (Planning in the Vacuum) ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดสิ่งที่จะทำเสร็จแล้วกลับโยนแผนทั้งหมดไปให้ครู ซึ่งทั้งสองกรณีจะไม่นำไปสู่การบรรลุผลแห่งการมีส่วนร่วมที่ดีได้ และยังคงคล้อยกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Zamuta, (1991,p 6 - 7) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลองค์การไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) ความหมายที่ใช้แนวทางเป้าหมาย (Goal-Based Approach) มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาว่าการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เน้นถึงการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple-Contituencies Approach) มีสาระสำคัญที่องค์การจะต้องบรรลุเป้าหมาย มีการจัดหาทรัพยากรที่ต้องการ กระบวนการภายในมีสุขภาพดี กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์มีความพอใจ เน้นความสามารถในการตอบสนองความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ประสิทธิผลองค์การตามความหมายของซามูตา มีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบเป็นพื้นฐาน 2 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมาย (Goals Attainment) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร Quality of Work Life)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.760$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ในด้านของการสร้างบารมีเป็นที่ยอมรับนับถือได้รับความเชื่อมั่นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในด้านของการตัดสินใจมีการส่งเสริมครูและบุคลากรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของสิ่งที่ควรทำและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน โดยรวมพบว่าด้านที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีการแสดงความคิดเห็นมีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการมองปัญหาและร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในด้านคุณภาพผู้สอน เพื่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการสอน และพัฒนาสื่อนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางด้านวิชาการต่อผู้เรียนในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลกในยุคปัจจุบันได้ตลอดเวลา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เห็นควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจ พึงพาอาศัยอันดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดีเยี่ยมจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง รวมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษา ค้นคว้า ความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏรายนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อนๆ ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี คุณค่าและความตั้งใจของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทน



พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ความช่วยเหลือและได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ (2550) แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ ทวลกระสินธุ์ (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วม
โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
- Bass, Bernard M. (1985) Leadership and Performance Beyond Expectation. New York : The Free Press.
- Hall, G. & Hord, S. (1987) Change in schools. Albany, NewYork: SUNY Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607–610.
- Mott, Paul E. (1977) The Charactristies of Effective Organization. New York : Harper and Row.
- Zamuta, R. F. (1991) Organization Theory and Design. New York : State University of New York.

การศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2

A Study Of Academic Management Competencies Of Administrators According To The Opinion Of Teacher In Educational Opportunity Expansion School Of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

พิมพ์ธิดา อุตชี^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Pimtida Utchee ^{1*} and Namfon Gunma ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงชั้นที่สอนและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 123 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

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 : 64170334@up.ac.th

การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและด้านด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหาร

Abstract

This study has the objectives to Study of Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher In Educational Opportunity Expansion School Of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 and Compare the Study Of Academic Management Competencies Of Administrators According To The Opinion Of Teacher In Educational Opportunity Expansion School Of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. Classified by gender, class range and work experience. The sample used in the research was teachers in Educational Opportunity Expansion School of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. a total of 123. It is obtained by opening the table of Krejcie and Morgan by sampling them in a stratified way, according to the size of the school. The tool used as a query is a 5-level valuation scale with an IOC between 0.67–1.00 and an alpha coefficient of 0.99. Data were analyzed using Percentage, mean (\bar{X})

The results of the research were as follows: 1) Comparison of teachers' opinions on the Academic Management Competencies Of Administrators According To The Opinion Of Teacher In Educational Opportunity Expansion School Of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. overall, was at the high level. The highest is learning management, followed by school curriculum development, supervision of learning management in educational institutions, and the least is the promotion of research to improve the quality of learning management. 2) Comparison of teachers' opinions on the Academic Management Competencies Of Administrators According To The Opinion Of Teacher In Educational Opportunity Expansion School Of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. Classified by gender, Overall and individually, there is no difference of opinion. 3) Comparison of Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher in Educational Opportunity Expansion School Of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. Classified by class range, Overall and individually, there is no difference of opinion. 4) Comparison of Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher In Educational Opportunity Expansion School Of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. Classified by work experience, Overall, the difference in statistical significance was .05. When considering the aspects, it was found that there are 3 different aspects, namely the development of the school curriculum, the

supervision of learning management in the educational institutions, and the aspect of promoting research to improve the quality of learning management.

Keywords: Competencies, Academic Administration, Administrator

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) กล่าวถึงศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 “มีคุณภาพด้านวิชาการ การสื่อสารก้าวหน้า เปี่ยมคุณค่า ด้วยคุณธรรม” โดยใช้กรอบแนวคิดการขับเคลื่อนจุดเน้นนโยบาย “CR2ACTS MODEL” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2561 (ปรับปรุง 2564)

ผู้บริหารจะต้องรู้จักปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใหม่ได้ พร้อมทั้งสถานศึกษามีหน่วยตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในการเข้ารับบริการด้วยความเต็มใจ ให้การส่งเสริม สนับสนุน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องมีการบริหารด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดถืองานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน พร้อมทั้งได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จึงมีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ดังที่ กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และสอดคล้องกับกมลทิพย์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รวมถึง ททัฬหพัชร์ ทองเดช (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ทั้งนี้จากการติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ การสอบ National Test (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2564 อยู่ในระดับ ต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ พอใช้ และปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2564) จากผลศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการดำเนินงานที่พบข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีความหลากหลายทางด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทางด้านวิชาการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงชั้นที่สอนและประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

เพศ <ul style="list-style-type: none">- ชาย- หญิง ช่วงชั้นที่สอน <ul style="list-style-type: none">- ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – ป.3)- ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6)- ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – ม.3) ประสบการณ์การสอน <ul style="list-style-type: none">- น้อยกว่า 5 ปี- 5 – 10 ปี- 10 ปีขึ้นไป



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ <ul style="list-style-type: none">- ด้านบริหารจัดการเรียนรู้- ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา- ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา- ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่เพศต่างกัน มีทรศนะต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีทรศนะต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทรศนะต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 13 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 171 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 13 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 123 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2544, หน้า 167) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำแนกตาม เพศ ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 4 ด้านคือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท จำนวน 38 ข้อ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 0.67-1.00 นำไปใช้ในงานวิจัยและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.99

5. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms)) จำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนคติของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใน 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เถกชนท์ในการแปลความหมายค่าตามเกณฑ์วิเคราะห์ตามแนวคิดบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนคติของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนคติของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนคติของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนคติของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวม

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	n = 123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	4.04	0.56	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.02	0.66	มาก
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.01	0.65	มาก
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.00	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.02	0.47	มาก

จากตาราง 1 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรรคณะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหาร	เพศชาย (n = 66)		เพศหญิง (n = 57)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	3.95	0.49	4.14		
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.00	0.69	4.05	0.63	-0.39	0.69
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	3.90	0.65	4.13	0.65	-1.89	0.06
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.99	0.68	4.02	0.65	-0.19	0.85
เฉลี่ยรวม	3.96	0.59	4.08	0.61	-1.11	0.27

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	38.09	120	0.32		
	รวม	38.61	122			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.56	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	52.46	120	0.44		
	รวม	53.57	122			
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	0.75	1.78	0.17
	ภายในกลุ่ม	50.60	120	0.42		
	รวม	52.09	122			
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	0.91	0.40
	ภายในกลุ่ม	52.68	120	0.44		
	รวม	53.48	122			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	1.20	0.31
	ภายในกลุ่ม	43.19	120	0.36		
	รวม	44.05	122			

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.94	1	0.94	3.01	0.09
	ภายในกลุ่ม	37.67	121	0.31		
	รวม	38.61	122			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.52	1	2.52	5.98*	0.02
	ภายในกลุ่ม	51.05	121	0.42		
	รวม	53.57	122			
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.98	1	1.98	4.79*	0.03
	ภายในกลุ่ม	50.11	121	0.41		
	รวม	52.09	122			
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.85	1	1.85	4.33*	0.04
	ภายในกลุ่ม	51.63	121	0.43		
	รวม	53.48	122			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.77	1	1.77	5.07*	0.03
	ภายในกลุ่ม	42.28	121	0.35		
	รวม	44.05	122			

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ไม่แตกต่าง ได้แก่ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่แตกต่างกันโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') รายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบรายค่า (Post Hoc) ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรรคนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การ ทำงาน	ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	-	0.51*	0.57*
	5 – 10 ปี		-	0.07
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			-
2. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	-	0.39	0.49*
	5 – 10 ปี		-	0.10
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			-
3. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	น้อยกว่า 5 ปี	-	0.40	0.47*
	5 – 10 ปี		-	0.08
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			-

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายค่า ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรรคนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ความคิดเห็นคณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรตนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรตนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรตนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรตนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาคณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ความคิดเห็นคณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

1. การศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรตนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ

จัดการเรียนรู้ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานศึกษา บุคลากร นักเรียน มีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดันตระการ ตีตรา (2564 หน้า 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้นี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ กัลยารัตน์ นียมสินธุ์ (2564 หน้า 8) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษา จะต้องมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม อาทิ การบริหารจัดการการเรียนรู้นี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทำให้ได้เห็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการทุกด้าน โดยเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการและให้ความสำคัญในงานวิชาการเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญาณพัชร เพิ่มพูล (2561 หน้า 127) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรรคณะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพรรคณะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน เห็นว่าการบริหารงานวิชาการนั้น จะต้องมี การดำเนินการโดยครูทุกคนและครูที่สอนในทุกช่วงชั้นภายในสถานศึกษา ซึ่งครูที่สอนแต่ละช่วงชั้นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการเรียนรู้นี้ภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งได้เล็งเห็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการในทุกๆด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552, หน้า 129) ได้ศึกษาศมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามช่วงชั้นที่สอนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรรณนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและด้านด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ไม่แตกต่าง ได้แก่ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่า ได้รับความรู้ และเกิดการเรียนรู้ในด้านกระบวนการบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาต่างๆของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา การร่วมปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลาาน สามารถมองเห็นรูปแบบการบริหารจัดการ วิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหารได้ชัดเจนกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยตามลำดับแต่ละช่วงปีจะมีมุมมองเป็นของตนเองตามประสบการณ์ที่ได้รับ อาจจะไม่เห็นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และยังไม่เห็นการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างหลากหลายรูปแบบ จึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามมุมมองของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยพัชร์ ทองเดช (2560 หน้า 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและ รายด้านหลักและกระบวนการบริหาร ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ ชำนาญกิจ (2561 หน้า 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรรณนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สามารถสรุปข้อเสนอแนะแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสามารถแนะนำเทคนิควิธีการสอนต่างๆให้กับคณะครูและภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ รวมถึงสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จากสภาพจริงพร้อมทั้งมีวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายให้กับคณะครูและภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมาจาก คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีการแต่งตั้งให้เหมาะสมกับการดำเนินการ ประสานงานด้านการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา รวมถึงมีการส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา

3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการวางแผนการนิเทศที่ชัดเจนเหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้คณะครูนำผลการนิเทศการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ในรายวิชาของตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับคณะครูและภาคีผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อ เป็นการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาคควิชาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ศึกษาคควิชารูปแบบการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ศึกษาคควิชาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคควิชาด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาคควิชาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎี ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และ คณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการศึกษาคควิชาด้วยตนเองสำเร็จ สมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณะบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, นายบัณฑิต ไช ยวงศ์ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และนายวิชา สมบุญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนป่าแดงวิทยา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคควิชาจนทำให้การศึกษาคควิชา ในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนสามารถเก็บข้อมูลในการวิจัยได้ครบตาม จำนวน คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาคควิชาด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ชูประเสริฐ. (2562). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์**
- กัญญาณพัชร เพิ่มพูน. (2561). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่**
- กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2564). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต1. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์**
- ณัฐธยาน์ ชำนาญกิจ. (2561). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- ต้นตระกูล ตีตรา. (2564). **การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.**
- ประยูร อาษานาม. (2545). **คู่มือวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์**
- เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). **สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2561 ปรับปรุง 2564). **แผนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2564.**
- หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต บุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา**

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

A STUDY OF SCHOOL ADMINSTRATORS ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF
GOOD GOVERNANCE FOR SCHOOL ADMINISTRATION UNDER CHIANG RAI
OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

พุทธิพัชร์ ธนพัทธ์ปัญญา^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Phutthiphat Thanaphatpanya^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรคือ ครูผู้สอน จำนวน 443 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และ มอร์แกนได้จำนวนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนของตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ทุกข้อความ และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักประสิทธิภาพ รองลงมา คือ หลักประสิทธิผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักการตอบสนอง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าหลักความโปร่งใสมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Puttipach2532@gmail.com

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to study academy administration according to the principles of good governance of academy executives of Chiang Rai vocational education commission. For researching and comparing 443 participants who are teachers and assign a sample using a table of Krige and Morgan by getting 210 people as example. The tool was the estimation scale questionnaire; With 5 levels. The consistency index is at 1.00 and the confidence depends 0.982 on the statistics used to analyze data frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, t-Value test, F-Value test One way ANOVA was Analyzed and the pairwise differences were examined by Scheffe's differences examination method.

The results were 1. overview of academy administration according to the principles of good governance of academy executives of Chiang Rai vocational education commission was in the excellent level. The highest average was efficient. The minor average was effective. On the other hand, the lowest average was response 2. Comparing teacher's opinions on academy administration according to the principles of good governance of academy executives of Chiang Rai vocational education commission which was divided by gender. It was found that the opinions of different genders who worked in the academy had similar views with the academy administration according to the principles of good governance, except for transparency that is divided by age. Overall, teachers with a different age had different opinions statistically significant at level 0.5. The one divided by experiences also had different idea's significantly at 0.5.

Keywords: Education Administration, Good Governance, School administrators

บทนำ

การกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีการนำคำว่า Good Governance มาใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1989 โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) และต่อจากนั้น ก็มีหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance เป็นอย่างมาก ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีการกำหนดกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐทุกภาคส่วนภายในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่การสร้างความเป็นธรรม โปร่งใสในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งระดับชาติ ท้องถิ่น ชุมชน และในทุกระดับตั้งแต่ร่วมรับรู้ไปจนถึงร่วมทำและร่วมรับผล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2545-2549 ได้กำหนดว่าการบริหารจัดการประเทศต้องเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลให้เข้มแข็งเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรร

มาภิบาล (Good Governance) อันเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาคอขวดที่สะสมจนถึงขั้นวิกฤตทั้งในภาคเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง นอกจากนี้รัฐบาลต้องส่งเสริมค่านิยมและวิถีปฏิบัติที่ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ (ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542, หน้า 2)

ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับ (Good Governance) สำหรับการจัดทำเกณฑ์เพื่อระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นได้ยึดหลักธรรมาภิบาลมาเป็นองค์ประกอบของเกณฑ์ โดยวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาล ร่วมระหว่าง 1) หลักการกำกับดูแลองค์การที่ดี (PMQA) 2) หลักกฎหมายและแนวคิดการกำกับดูแลในประเทศไทย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งแนวทาง Corporate Governance ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 3) หลักธรรมาภิบาลของต่างประเทศ ได้แก่ World Bank, UNESCAP, UNDP, OECD 4) หลักการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ (New Public Management : NPM) ได้แก่ แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ แนวคิดทางกฎหมายปกครอง เมื่อวิเคราะห์จุดร่วมปัจจัยต่าง ๆ ได้หลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในภาครัฐ 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4) หลักการรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) 5) หลักความโปร่งใส (Transparency) 6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 9) หลักความเสมอภาค (Equity) 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงาน ก.พ.ร., 2556, หน้า 1-9)

จากวิกฤตการณ์โรคติดต่อเชื้อ โควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา โดยสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งมาจากการบริหารจัดการทั้งในระดับชาติ และระดับองค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพ กระทำผิดทุจริตและขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีการบังคับใช้และแก้กฎหมายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนภายในประเทศ ดังนั้นกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถแต่ไม่มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารก็ย่อมไม่อาจนำองค์กรสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องนำ หลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นพื้นฐานสร้างความเป็นธรรมในองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนากฎหมายที่ความขัดแย้ง ช่วยให้องค์กรสังคมมีความเข้มแข็งในทุกด้าน ลดปัญหาการทุจริตช่วยให้ระบบบริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้วยเหตุนี้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู ตามคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) ทั้ง 10 องค์ประกอบ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปเป็นแนวทางที่เหมาะสม ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 แห่ง จำนวนครูทั้งสิ้น 443 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 443 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.608-609) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 460 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 210 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาทั้งหมด 210 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการใช้ บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1974, p 247) ซึ่งจะสอบถาม ใน 10 หลัก) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับบทความและรายงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษา หลักธรรมาภิบาล การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามคู่มือของสำนักงาน ก.พ.ร. 2556 ประกอบด้วย 10 หลัก ดังนี้ 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

3.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านโดยวิธีการเลือกแบบ Purposive Selection เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 ทุกข้อคำถาม ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

3.7 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.98

3.9 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการ สอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านช่องทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการวิทยาลัย ฯ กระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบผลการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง ได้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

4.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยกราฟหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่า วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-Test) จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยทดสอบค่า (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 210		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. หลักประสิทธิผล	4.46	0.36	มาก
2. หลักประสิทธิภาพ	4.47	0.45	มาก
3. หลักการตอบสนอง	4.32	0.47	มาก
4. หลักการระับผิดชอบ	4.44	0.43	มาก
5. หลักความโปร่งใส	4.39	0.49	มาก
6. หลักการมีส่วนร่วม	4.35	0.39	มาก
7. หลักการกระจายอำนาจ	4.35	0.45	มาก
8. หลักนิติธรรม	4.41	0.42	มาก
9. หลักความเสมอภาค	4.42	0.41	มาก
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.40	0.39	มาก
รวมเฉลี่ย	4.40	0.43	มาก

จากตารางที่ พบว่าการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X}=4.40$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา คือ ด้านหลักประสิทธิผล ($\bar{X}=4.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการตอบสนอง ($\bar{X}=4.32$)

2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ชาย (n = 83)		หญิง (n = 127)		t-test	P-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หลักประสิทธิผล	4.40	0.37	4.49	0.35	-1.77	.07
2. หลักประสิทธิภาพ	4.43	0.51	4.49	0.40	-.87	.38
3. หลักการตอบสนอง	4.29	0.55	4.33	0.42	-.54	.58
4. หลักการรับผิดชอบ	4.44	0.46	4.44	0.00	.00	.99
5. หลักความโปร่งใส	4.25	0.56	4.48	0.42	-3.20*	.00
6. หลักการมีส่วนร่วม	4.33	0.35	4.36	0.42	-.57	.56
7. หลักการกระจายอำนาจ	4.30	0.45	4.37	0.45	-1.12	.26
8. หลักนิติธรรม	4.35	0.33	4.44	0.46	-1.56	.11
9. หลักความเสมอภาค	4.35	0.42	4.46	0.40	-1.83	.06
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.36	0.37	4.42	0.39	1.93*	.05
เฉลี่ยรวม	4.35	0.44	4.43	0.37	-0.96	.31

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าหลักของความโปร่งใส และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ

การบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.45	2.00	1.72	14.863*	0.00
	ภายในกลุ่ม	24.08	207	.116		
	รวม	27.47	209			
2. หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6.65	2.00	3.32	18.87*	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.46	207	0.17		
	รวม	43.11	209			
3. หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	9.33	2.00	4.66	25.17*	0.00
	ภายในกลุ่ม	38.37	207	0.18		
	รวม	47.71	209			
4. หลักการรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.87	2.00	3.93	25.57*	0.00
	ภายในกลุ่ม	31.87	207	0.15		
	รวม	39.75	209			
5. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	8.03	2.00	4.01	19.08*	0.00
	ภายในกลุ่ม	43.58	207	0.21		
	รวม	51.62	209			
6. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3.22	2.00	1.61	11.53*	0.00
	ภายในกลุ่ม	29.40	207	0.14		
	รวม	32.63	209			
7. หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	6.24	2.00	3.12	17.50*	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.91	207	0.17		
	รวม	43.15	209			
8. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.28	2.00	1.64	10.04*	0.00
	ภายในกลุ่ม	33.80	207	0.16		
	รวม	37.08	209			
9. หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	2.42	2.00	1.21	7.48*	0.01
	ภายในกลุ่ม	33.53	207	0.16		
	รวม	35.96	209			
10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	4.23	2.00	0.33	1.88*	0.00
	ภายในกลุ่ม	27.82	207	0.17		
	รวม	32.05	209			

	ระหว่างกลุ่ม	5.13	2.00	2.55	23.33*	0.00
รวม	ภายในกลุ่ม	22.75	207	0.11		
	รวม	47.87	209			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 4 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ

การบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ	อายุ		
		น้อยกว่า 25 ปี	ระหว่าง 25 - 40 ปี	ตั้งแต่ 41 - 60 ปี
รวม	\bar{X}	4.06	4.36	4.77
	น้อยกว่า 25 ปี	4.06	-	0.30*
	ระหว่าง 25 - 40 ปี	4.36	-	0.41*
	ระหว่าง 41 - 60 ปี	4.77	-	-

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ได้แก่ คู่อายุน้อยกว่า 25 ปี กับ อายุระหว่าง 25-40 ปี อายุน้อยกว่า 25 ปี กับ อายุระหว่าง 41-60 ปี และอายุระหว่าง 25-40 ปี กับ อายุระหว่าง 41-60ปี

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ลี้กัตสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	3.40	2.00	1.72	14.61*	0.00
	ภายในกลุ่ม	24.07	207	.116		
	รวม	27.47	209			
2. หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.06	2.00	1.53	7.90*	0.00
	ภายในกลุ่ม	40.05	207	0.19		
	รวม	43.11	209			
3. หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	5.14	2.00	2.57	12.52*	0.00
	ภายในกลุ่ม	42.56	207	0.20		
	รวม	47.71	209			
4. หลักการรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.37	2.00	1.68	9.59*	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.38	207	0.17		
	รวม	39.75	209			
5. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	10.94	2.00	5.47	27.84*	0.00
	ภายในกลุ่ม	40.68	207	0.19		
	รวม	51.62	209			
6. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.88	2.00	2.44	18.22*	0.00
	ภายในกลุ่ม	27.74	207	0.13		
	รวม	32.63	209			
7. หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	6.48	2.00	3.24	18.30*	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.67	207	0.14		
	รวม	43.15	209			
8. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.22	2.00	3.61	25.05*	0.00
	ภายในกลุ่ม	29.85	207	0.14		
	รวม	37.08	209			
9. ด้านหลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	4.30	2.00	2.15	14.07*	0.00
	ภายในกลุ่ม	31.66	207	0.15		
	รวม	35.96	209			
10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2.00	0.28	1.84	0.16
	ภายในกลุ่ม	31.49	207	0.15		

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
	รวม		32.05	209		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.06	2.00	2.03	17.64*	0.00
	ภายในกลุ่ม	23.82	207	0.11		
	รวม	27.88	209			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติที่ไม่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 6 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
รวม		\bar{X}	4.25	4.47	4.59
	น้อยกว่า 5 ปี	4.25	-	0.22	0.34
	ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.47	-	-	0.12*
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.59	-	-	-

จากตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี และ คู่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักประสิทธิภาพ รองลงมาคือ หลักประสิทธิผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักการตอบสนอง

1.1 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านหลักประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการใช้เครื่องมือการบริหารที่เหมาะสมสอดคล้องกับ นวรัตน์ आयुยืน (2561 หน้า 88) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านหลักประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กมลพรรณ พึ่งดวง (2560 หน้า 147) ได้ทำการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า หลักประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านหลักประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ และผู้บริหารมีการพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ สอดคล้องกับ นวรัตน์ आयुยืน (2561 หน้า 89) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านหลักประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กมลพรรณ พึ่งดวง (2560 หน้า 148) ได้ทำการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า หลักประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หลักประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านหลักการตอบสนอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดให้มีการให้บริการที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างตามความเหมาะสม และผู้บริหารจัดให้มีบริการตามความคาดหวัง ความ ต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับ นวรัตน์ आयुยืน (2561 หน้า 90) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านหลักการตอบสนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กมลพรรณ พึ่งดวง (2560 หน้า 149) ได้ทำการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า หลักประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักการตอบสนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมือนกัน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับ ทักษิณา เหลืองทวีผล (2551, หน้า 158) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีอายุต่างกัน มีแนวความคิด วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่แตกต่าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทักษิณา เหลืองทวีผล (2551, หน้า 158) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ที่มีอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติหน้าที่การสอนและหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีการสอนงานให้กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยจึงส่งผลทำให้การพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาครูมีการวางแผนและจัดทำนโยบายแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของครูผู้สอนและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลทำให้ประสบการณ์การทำงานนั้นมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุริย์พร บุสดี (2554, หน้า 68) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านหลักประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีผู้บริหารมีผลปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ
- 1.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีผู้บริหารตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
- 1.3 ด้านหลักการตอบสนอง ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน

- 1.4 ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ผู้บริหารจัดการให้คณะทำงานและผู้รับผิดชอบการ ควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
- 1.5 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารจัดการให้มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา
- 1.6 ด้านหลักความมีส่วนร่วม ผู้บริหารจัดการให้มีกระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้ร่วม ตัดสินใจ
- 1.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ ผู้บริหารจัดการให้มีกระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้ร่วม ตัดสินใจ
- 1.8 ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารจัดการให้มีกระบวนการในการใช้สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 1.9 ด้านหลักความเสมอภาพ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้รับบริหารอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่มีการแบ่งแยก ความพิการ สุขภาพ
- 1.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ผู้บริหารสามารถยับยั้ง เมื่อไม่สามารถหาข้อสรุป ร่วมกันได้ ณ เวลานั้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอื่น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างยั่งยืน
- 2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. โสภกา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายพิสิฐ ไชยชนะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นายสถิตย์ ปริบุญณาการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการวิทยาลัย ฯ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงราย ทุกแห่ง และคณะครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายทุกวิทยาลัย ฯ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณครอบครัววนพัทธ์ปัญญา ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่า ในการทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน วิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่วิทยาศาสตร์ มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งดวง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ทักษิณา เหลืองทวีผล. (2551). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- นวรรตน์ आयูยืน. (2561). แแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแล องค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, กรุงเทพฯ.
- สุรีย์พร บุสดี. (2554). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL HEALTH AND TEAM WORK IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF INFORMAL EDUCATION
CHIANG RAI

ภัทร คำชุ่ม^{1*} และ ธิดาวลัย คุ้มทอง²

Patara Komchum^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คณะครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย จำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยการหาค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ, การทำงานเป็นทีม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : pretty_kaw@hotmail.com

Abstract

This research aims to 1) study the organizational health in educational institutions under the Office of Informal Education 2) study team work in educational institutions under the Office of Informal Education 3) study the Relationship between the organizational health and team work in educational institutions under the Office of Informal Education Chiang Rai. The samples used in this research were teachers of educational institutions under the Office of Informal Education Chiang Rai a total is 273. The tool used for data collection was rating scale questionnaire were analyzed the consistency index was between 0.67–1.00 and a confidence coefficient of alpha at the level of 0.99. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation.

The results of this research found that: 1) The organizational health in educational institutions under the Office of Informal Education, overall was at the high level and the dimension with the highest average value was the power and influence dimension of school administrators. 2) Team work in educational institutions under the Office of Informal Education, overall was at the high level and the most average is the side with the same goal. 3) The relationship between the organizational health and team work in educational institutions under the Office of Informal Education Chiang Rai found that there was high relationship in a positive direction at the statistical significance level of .01

Keywords: Organizational health, Teachers' motivation in educational institutions

บทนำ

สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวปฏิรูปตนเองเพื่อให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้้องค์การมีความสมบูรณ์และมีความพร้อมเพื่อการดำเนินองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศไทยก็เช่นกัน ที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง (เมธี ฉายอรุณ, 2557) ดังนั้นคุณค่าขององค์การทุกองค์การจึงอยู่ที่การดำรงอยู่โดยสามารถสร้างประโยชน์และตอบสนองความต้องการของมนุษย์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้น แต่การสร้างองค์การให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการและการทำงานร่วมกันในองค์การอย่างราบรื่น ที่ต้องใช้แนวคิดและวิธีการที่จะทำให้้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมองค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสปัจจุบันของโลกได้ Hoy and Feldman (2000, pp. 30–37)

สุขภาพองค์การเปรียบเสมือนกับร่างกายมนุษย์ สุขภาพองค์การเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การอย่างมีแบบแผน โดย Miles (1973) ได้ให้ทัศนะว่า วิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความสมบูรณ์ได้นั้น ต้องเริ่มจากการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยองค์การจะสามารถคงอยู่ได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และ้องค์การสามารถปฏิบัติภารกิจของ้องค์การให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย (ธิดาวัลย์ อุณหอง, 2558, หน้า 3) พิจารณาจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับ้องค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน ้องค์การที่มีสุขภาพดี จะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่า้องค์การมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (หยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์, 2562, หน้า 1) เนื่องจาก้องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้นเป็น

องค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ เปรียบเหมือนร่างกายมนุษย์ของเราที่ต้องมีการดูแล รักษา และบำรุงให้มีความสมบูรณ์ เมื่อสุขภาพร่างกายของเราแข็งแรงก็สามารถรับมือกับโรคภัยไข้เจ็บ ดังเช่นกับสุขภาพองค์การของเราที่มีความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในส่วนของการทำงานเป็นทีมจะเป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุมการทำงาน สร้างความเจริญก้าวหน้า ช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิกทุกคนในองค์การเห็นความสำคัญของกระบวนการการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุสู่เป้าหมาย (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและทีมงานจะต้องเพียบพร้อมไปด้วยทักษะการทำงาน โดยสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นคณะ ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีการแก้ไขข้อขัดแย้งโดยเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ ร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้า มีความซื่อสัตย์ มีเสรีภาพในการทำงาน มีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นกัน ในองค์การ มีโครงสร้างองค์การที่สำนึกในระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายที่ดีเพื่อให้สมาชิกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และสมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานในอนาคตให้หมดไป (ณัฐกุล กาบดุ่ม และกรองทิพย์ นาควิเชียร, 2564, หน้า 13) ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมุ่งไปที่การจัดการสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เกิดการทำงานเป็นทีมในองค์การ ซึ่งในการทำงานเป็นทีมนี้ สมาชิกต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงาน (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559, หน้า 1) ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่องค์การต้องนำมาใช้ในการสร้างทีมงาน พัฒนาทีมงานให้ทำงานร่วมกัน องค์การนั้นจึงจะเจริญงอกงาม ก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2554, ออนไลน์) เพื่อพร้อมที่จะนำองค์การเข้าร่วมในสนามแข่งขันในทุกด้านที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้ทุกองค์การหันมาสนใจการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดประสิทธิผล

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ดำเนินภายใต้กรอบการดำเนินงานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 และจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 แก้ไขเพิ่มเติม 2554 โดยดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องผ่านการประเมินตามการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก (สำนักงาน กศน., 2551) นโยบายดังกล่าว จึงทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานที่หนักทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน งานนโยบายและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย จากปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ แสดงให้เห็นว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงรายอาจอยู่ในภาวะที่ไม่สมบูรณ์ จากปัญหาการจัดการองค์การและการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสังคมในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี คนมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป (ธิดาวลัย อุ่นกอง, 2558, หน้า 3)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพขององค์การและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเพื่อนำผลความสัมพันธ์มาพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ใช้ทฤษฎีสภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997, p.44) ที่มีตัวชี้วัด 6 มิติ และการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Woodcock & Francis (1994, p.64) ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงรายมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำนวน 478 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) ได้จำนวน 214 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 273 ฉบับ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา 4 ขนาด ดังนี้ 1) ขนาดใหญ่พิเศษ 2) ขนาดใหญ่ 3) ขนาดกลาง และ 4) ขนาดเล็ก โดยไม่ควรมีจำนวนชั้นภูมิมากเกินไป

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามสัดส่วน (Proportional Allocation) คือ ชั้นใดมีประชากรมาก ควรได้รับการสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่มากกว่า จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ครู) จากสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 96 คน ขนาดใหญ่จำนวน 94 คน ขนาดกลางจำนวน 14 คน และขนาดเล็กจำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความมากน้อยในระดับความต้องการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความมากน้อยในระดับความต้องการ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานวิชาการ

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's type)

3. นำข้อมูลที่ได้นำมาพัฒนาแบบสอบถามและนำแบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำคะแนนไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) พบว่า ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงรายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) วิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการผ่านผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย โดยทำการส่งแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 273 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentages)

2. การวิเคราะห์คุณภาพองค์การ ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของครู ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2552, หน้า 280) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายด้าน

คุณภาพองค์การของสถานศึกษา	n = 273		ระดับคุณภาพองค์การ
	\bar{X}	S.D.	
1 มิติความเข้มแข็งขององค์การ	4.46	0.53	มาก
2 มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.42	0.56	มาก
3 มิติอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.57	0.46	มากที่สุด
4 มิติการสนับสนุนทรัพยากร	4.51	0.44	มากที่สุด
5 มิติการอยู่ร่วมกันของครู	4.17	0.67	มาก
6 มิติการมุ่งเน้นวิชาการ	4.47	0.52	มาก
รวม	4.46	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ มิติการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.44) ถัดมา มิติการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มิติการอยู่ร่วมกันของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67)

2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	n = 273		ระดับการทำงาน
	\bar{X}	S.D.	เป็นทีม
1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.35	0.49	มาก
2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.37	0.52	มาก
3 ด้านการมีส่วนร่วม	4.40	0.53	มาก
4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.41	0.54	มาก
5 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.32	0.58	มาก
6 ด้านการยอมรับนับถือ	4.39	0.55	มาก
รวม	4.37	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.53) ถัดมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) และ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.58)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร (r)	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ด้านการมีส่วนร่วม	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ด้านการยอมรับนับถือ	การทำงานเป็นทีมโดยรวม (Y _{TOT})
มิติความเข้มแข็งขององค์การ	.683**	.879**	.896**	.877**	.798**	.748**	.776**
มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	.715**	.788**	.755**	.803**	.799**	.932**	.898**
มิติอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	.580**	.621**	.508**	.632**	.595**	.529**	.598**
มิติการสนับสนุนทรัพยากร	.748**	.718**	.646**	.751**	.660**	.772**	.823**
มิติการอยู่ร่วมกันของครู	.612**	.694**	.664**	.727**	.639**	.669**	.695**
มิติการมุ่งเน้นวิชาการ	.690**	.703**	.606**	.759**	.701**	.758**	.786**
สุขภาพองค์การโดยรวม (X _{TOT})	.778**	.898**	.853**	.928**	.850**	.854**	.885**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมพบว่ามีค่าสัมพันธกันไปในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .885) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์การมิติมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (r = .928) และสุขภาพองค์การ มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมโดยรวม (r = .898) รองลงมา คือ สุขภาพองค์การ มิติการสนับสนุนทรัพยากรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมโดยรวม ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ สุขภาพองค์การ มิติอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (r = .598)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและพบประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. การบริหารสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงรายมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำ และมีสร้างผลงานจนทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือกับชุมชนและสังคม สถานศึกษามีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กร ผลักดันให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการประชาสัมพันธ์งานของสถานศึกษาผ่านสื่อต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Feldman (2000) ได้ให้ความหมายสุขภาพขององค์กรไว้ว่า เป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการตอบสนองการปฏิบัติหน้าที่ตามระบบสังคม รวมไปถึงการปรับตัว การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการร่วมกัน และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และทำให้องค์การมีความพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง โดยสุขภาพองค์การยังถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการบอกให้ทราบว่าองค์กรนั้นๆ มีความสำเร็จหรือปฏิบัติงานอย่างไรมีประสิทธิภาพได้ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ ต่อมกระโทก (2559, หน้า 64) ที่ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

2. การบริหารการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมของแต่ละสถานศึกษา ที่คณะครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจถึงระบบการทำงานเป็นทีม มีความมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ดังนี้ การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือกัน การมีปฏิสัมพันธ์ อีกทั้งยังต้องมีการพัฒนาทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยให้งานพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะมีความก้าวหน้า มั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยสถานศึกษาในสังกัด สำนักงาน กศน. ได้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในแต่ละพื้นที่จังหวัด ออกตามพระราชบัญญัติการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 เพื่อให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงระบบการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินกิจการขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ในองค์การเป็นเบื้องต้น สอดคล้องกับแนวคิดของธวัชมนต์ มณี และอารยา ผลธัญญา (2562, หน้า 3) ที่ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไว้ว่า ความคาดหวัง (Expectancy) ของบุคคลว่าเกิดจากระดับคุณค่าหรือความชอบของผลลัพธ์หรือสิ่งที่ตอบแทนที่บุคคลต้องการ (Valence) กับความน่าจะเป็นตามการรับรู้กับความสามารถในการทำงานหรือการปฏิบัติงานที่ดีที่นำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างจากการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจลูกทีมได้เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด และที่สำคัญคือ ลูกทีมจะต้องมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกำหนดให้สถานศึกษา แบ่งกลุ่มงานเพื่อการบริหารออกเป็น 7 กลุ่มงาน ดังนี้ 1) กลุ่มงานอำนวยการ 2) กลุ่มงานยุทธศาสตร์และการพัฒนา 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ 4) กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษตามอัธยาศัย 5) กลุ่มงานส่งเสริมภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ 6) กลุ่ม

นิเทศ ติดตามและประเมินผล และ 7) กลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนิตย์ วิสัยแสง (2559, หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย โดยรวมพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงรายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ สุขภาพองค์การ มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับการทำงานเป็นทีมโดยรวม ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อบุคลากรและผู้ร่วมงาน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจให้ทั้งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาาระดับเหนือขึ้นไป ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากคนภายในและภายนอกองค์การ การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis (1971) ที่กล่าวถึง สุขภาพองค์การว่าเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การทำให้องค์การพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการในการที่จะเสริมสร้าง รักษา ทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติทัช เขียวฉะฉอน และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 357) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมเป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับบุคคลและองค์การ วิธีการของนักจิตวิทยาแบบดั้งเดิมทำงานศึกษาพฤติกรรมจากแนวความคิดที่เน้นในระดับบุคคลและกระบวนการ โดยการทำงานเป็นกลุ่มของสมาชิกที่มาทำงานร่วมกัน อาจจะไม่ใช้ทุกคนที่ทำงานในองค์การที่ร่วมกันทำงาน แต่อาจเป็นทีมงานที่เกิดขึ้นในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันแล้วมารวมตัวกันทำงาน โดยที่คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกับทีมตรงที่ว่า สมาชิกในกลุ่มต่างช่วยเหลือกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในปัจจุบันมีภาวะการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรพยายามทำให้กลุ่มพัฒนาเป็นทีมงาน เพื่อร่วมกันทำงานให้เกิดความสำเร็จ ที่ต้องใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา เมื่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ก็จะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของหยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์ (2562, หน้า 80) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถในการทำงาน โดยกระบวนการกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเอื้ออาทรต่อกัน และส่งเสริมกำลังใจเพื่อนครูให้แกกัน เช่น กิจกรรมการเยี่ยมบ้านเพื่อนครู กิจกรรมการทำแผนการสอนแบบกลุ่ม เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน เป็นต้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง สามารถส่งเสริมให้ครูตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ต้องการที่จะรับผิดชอบงานให้เสร็จสิ้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเพิ่มทักษะในการโน้มน้าวให้ระดับผู้ปฏิบัติงานเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอข้อพิจารณาและยอมรับความคิดเห็น มิติในด้านนี้ผู้บริหารต้องสามารถติดต่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารกับระดับผู้ปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน และสามารถโน้มน้าวให้เกิดการยอมรับข้อเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ซึ่งได้ตกลงปฏิบัติร่วมกันเพื่อความเข้าใจที่ดี และให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ลักษณะการติดต่อสื่อสารในองค์การสุขภาพดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ทุกขั้นตอนจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ ความคิดในการจัดประกาย อันเป็นแนวทางในการศึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดระยะเวลาแห่งการศึกษา และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลนิตย์ วิสัยแสง. (2559). **ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กิตติทัช เขียวระอ้อนและธีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**. 11(1), 355-370
- ณัฐธินัน โปธิ์พวง. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐกุล กาบตุ้ม และกรรณทิพย์ นาควิเชียร. (2564). **สุขภาพองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา, ครั้งที่ 8, 13-21.
- ธนวัฒน์ มณี กและอารยา ผลชัยญา. (2562). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานวัดความคาดหวังในตนเองสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. **วารสารจิตวิทยาคลินิก**, 50(2), 1-16.
- ธิดาวลัยย์ อุ่นกอง. (2558). **รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ไพศาล วรคำ. (2552). **การวิจัยทางการศึกษา**. มหาสารคาม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เมธี ฉายอรุณ. (2557). **ภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์การอัจฉริยะ** เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. สักทอง : **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 20(3), 58-72.
- ลำเทียน เฝ้าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2554). **การบริหารโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม**. สืบค้น 6 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/437870>.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). **แนวทางการปฏิบัติงานสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กศน.**
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Bennis, W.G. (1971). **The concept of organizational health in changing organizational**. Edited by Warren G. Bennis. New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.



Hoy, W. K., D. J. Sabo, and K. B. Barness. (1998). **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Hoy, Wayne K. and Feldman. (2000). Organizational Health: The Concept and its Measure. **Journal of Research and Development in Education**, 20, 30–37.

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

Miles , M.B. (1973). **Planned change and organizational health: figure and ground in educational administration the behavioral science: a system perspective**. Boston. Allynord Bacon Inc.

Woodcock, M. and Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy**. Hampshire : Gower Publishing.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตทินไทย

The Administrators' roles in the Professional Learning Community (PLC) Management of Schools Under the Department of Local Administration Sut Tin Thai Consortium

ภัทราวรรณ ปริมิตร^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Pattarawan Parimit^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตทินไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตทินไทยโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสหวิทยาเขตสุตทินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t (t-test Independent) และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตสุตทินไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม และ ด้านโครงสร้างสนับสนุน อยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตทินไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตทินไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยภาพรวม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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: pattarawan@maesai.ac.th

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC), กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุโขทัย

Abstract

The administrators' roles in the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Sut Tin Thai Consortium. This research purpose was to 1) Study of the administrators' roles in the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Sut Tin Thai Consortium 2) to compare the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Sut Tin Thai Consortium according to Educational degree and work experience. The research sample was 210 teachers in Sut Tin Thai Consortium. The instrument used was a rating scale questionnaire with a reliability of 0.945 Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test (t-test), one-way analysis of variance, one-way ANOVA, F-test values and comparison of pairwise differences by LSD (Least Significant Difference)

The results showed that 1) School administrators and teachers in the Sud Thin Thai Consortium, under the Office of Secondary Education Service Area of Chiang Rai There were opinions about the study of the role of school administrators in the management of professional learning communities (PLC) as a whole at a high level. The highest was the co-leadership and support structure at a high level. was at a high level for learning and professional development is at a high level, respectively. The item with the lowest mean is team cooperation, which is at a high level. 2) Classified by educational qualifications, there was statistically significant at 0.05 level on the role of school administrators in a Professional Learning Community (PLC) in Sud Tin Thai Consortium. However, there was no significance by respondents' work experience.

Keywords: The Professional Learning Community, The Roles of School Administrators in the Community Management of Professional Learning (PLC), Sud Tin Thai Consortium.

บทนำ

การศึกษามีส่วนอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้ทัดเทียมนานาชาติ หัวใจของการพัฒนาสังคม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการพัฒนาประเทศไทยที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ 1 ใน 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน ดังที่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อเป็นหลัคนำทางในการขับเคลื่อนแผน ตลอดจนยึดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจเติบโต สังคมก้าวหน้า ควบคู่

ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลในระยะยาว และเป้าหมายสำคัญใน 5 เป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น (ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13) การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาต้องสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นการจดจำเนื้อหาวิชา หากแต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียน มีการลงมือปฏิบัติเพื่อเกิดประสบการณ์ตรงและต่อยอดความรู้ที่ได้ด้วยตนเอง มีการเชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ชุมชนและสังคมตลอดจนส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อเนื่องตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน (สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการโรงเรียน สามารถใช้ภาวะผู้นำช่วยในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันในโรงเรียนให้ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2013) ผนวกกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าการให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีเช่นกัน

จากรายงานผลการปฏิบัติงานโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์พบว่าผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย และจุดที่ควรพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะพัฒนาสื่อนวัตกรรมหรือแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคลหรือเฉพาะกลุ่มและควรมีการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งการควบคุมชั้นเรียนขณะทำการเรียนการสอนซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดการบริการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ในการพัฒนางาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งยังต้องจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง (โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์, 2564, หน้า 25-90)

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และชุมชน เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน สามารถแก้ปัญหาการเรียนของผู้เรียน และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความถนัดและสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่นักเรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

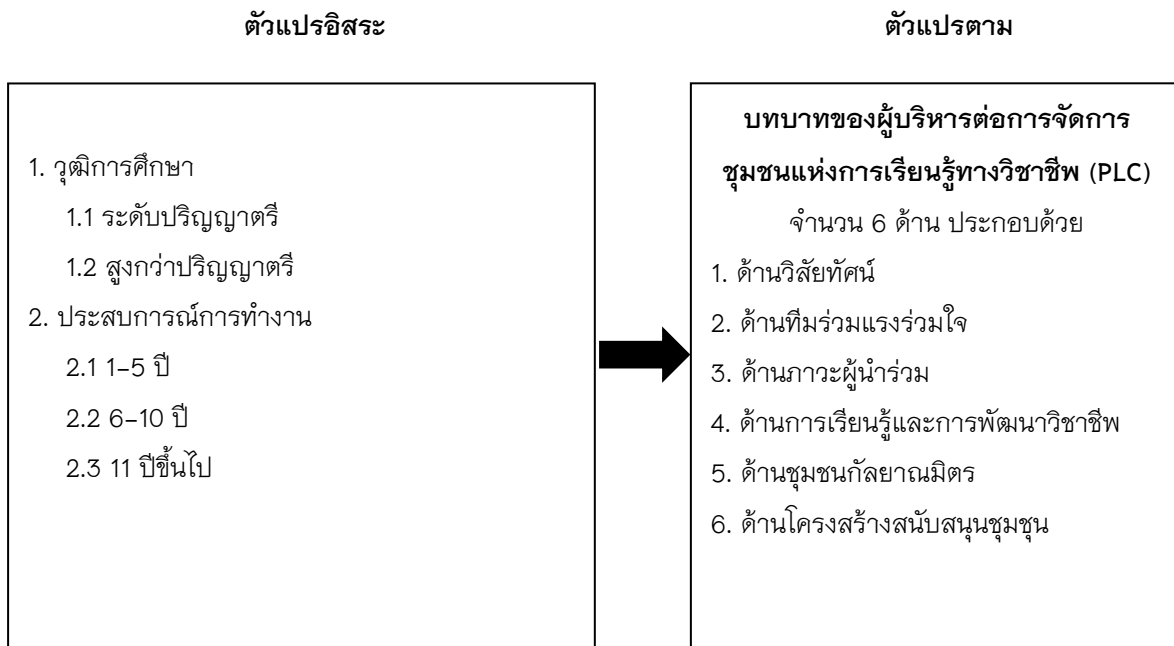
สมมุติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้วิจัยสามารถเสนอกรอบความคิดในการวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2565 ประกอบไปด้วยสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง โดยมีครู จำนวน 452 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตสุตถิณไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขียงราย ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย สถานศึกษาในเขต อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สลาย อำเภอเขียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง (Krejcie and Morgan, (1970) ,มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครุรวมทั้งสิ้น 210 คน และกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครุในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณไทย ในขอบเขต 6 ด้าน คือ 1. ด้านวิสัยทัศน์ 2. ด้านที่มร่วมแรงร่วมใจ 3. ด้านภาวะผู้นำร่วม 4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือคั้งนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำกรวิจัย

2. นำข้อมูลที่วิจัยมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครุในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณไทย

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา 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 0.98 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกคั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครุในสหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขียงราย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.94 จากนั้น ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย จำนวน 210 ชุด โดยใช้ Google Form และกำหนดการตอบแบบสอบถามภายใน 30 วัน ได้แบบสอบถามกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	139	66.20
2) หญิง	71	33.80
รวม	210	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	76	36.20
2) สูงกว่าปริญญาตรี	134	63.80
รวม	210	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1) 1 – 5 ปี	42	20.00
2) 6 – 10 ปี	131	62.40
3) 11 ปีขึ้นไป	37	17.60
รวม	210	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย ในภาพรวม

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{x}	SD	
1	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.26	.42	มาก
2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.25	.40	มาก
3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.41	.17	มาก
4	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.37	.15	มาก
5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.39	.17	มาก
6	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.41	.38	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	.21	มาก

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับความคิดเห็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านโครงสร้างสนับสนุน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุโขทัย

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุโขทัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ปริญญาตรี (n = 76)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 134)		t	Sig
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.32	.23	4.23	.50	1.44*	.05*
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.28	.17	4.24	.48	-1.51	.10
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.47	.11	4.36	.19	2.85	.00*
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.42	.11	4.33	.17	3.92	.00*
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.44	.14	4.35	.17	3.69	.00*
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.44	.13	4.38	.47	1.04	.05*
รวม	4.39	.10	4.32	.24	2.61	.00*

จากตาราง 3 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุโขทัย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.370	2	.185	1.005	.36
	ภายในกลุ่ม	38.105	207	.184		
	รวม	38.476	209			
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	ระหว่างกลุ่ม	.114	2	.057	.352	.70
	ภายในกลุ่ม	33.395	207	.161		
	รวม	33.509	209			
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.239	2	.119	4.045*	.01*
	ภายในกลุ่ม	6.102	207	.029		
	รวม	6.341	209			
4. ด้านการเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.165	6.818*	.00*
	ภายในกลุ่ม	5.002	207	.024		
	รวม	5.331	209			
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	.277	2	.138	4.937*	.00*
	ภายในกลุ่ม	5.807	207	.028		
	รวม	6.084	209			
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.139	2	.070	.459	.63
	ภายในกลุ่ม	31.422	207	.152		
	รวม	31.561	209			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	1.977	.14
	ภายในกลุ่ม	8.881	207	.043		
	รวม	9.051	209			

จากตาราง 4 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการวางแผน จัดระบบการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ และนโยบายหลักของสถานศึกษาโดยรวม การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพออกสู่สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายลักษณะที่ต้องใช้ตามสภาพบริบทและความเหมาะสมของสถานศึกษานั้น ๆ โดยต้องอาศัยความรู้ และทักษะในการบริหาร และแสดง บทบาทในด้านต่าง ๆ เป็นไปในลักษณะเดียวกับวรรณภา หมวกอ้อม (2565) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นภาพเป้าหมายทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้บริหารมีเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระหว่างทาง และปลายทางในการกำหนดเป้าหมายร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและดำเนินโครงการตามแผนงาน ผู้บริหารเห็นคุณค่าและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงาน ซึ่งเกิดจากการตระหนักถึงของสมาชิกในกลุ่ม PLC ซึ่งเป็นคุณค่าร่วมทางวิชาชีพพร้อมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน เป็นไปในลักษณะเดียวกับตะนาว เนิมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็น และรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกันวางแผนร่วมกัน เป็นไปในลักษณะเดียวกับพงษ์ศักดิ์ สาสีงชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดการเป็นผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนเกิดเป็นภาวะผู้นำในตนเอง ผู้บริหารมีการสนับสนุนการกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจของครูในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ เป็นไปในลักษณะเดียวกับปริศนา วิโน สุยะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดตาก พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของตนเองและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาวิชาชีพความเป็นครู ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสืบเสาะแสวงหา สร้างนวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นไปในลักษณะเดียวกับทิพย์วิมล วังแก้วหรือปริญญา มีสุขและอังศัรวา วงษ์รักษา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมและมีความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม ผู้บริหารความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู ผู้บริหารส่งเสริมให้อยู่ร่วมกันที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย โดยที่ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นไปในลักษณะเดียวกับพัทริกา โปธิ พูนชัย ยาวีราช และสุวดี อุปปินใจ (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษของโรงเรียนเชิงรายปัญญาอนุกุล จังหวัดเชียงราย พบว่า รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่งานเป็นหลัก ผู้บริหารจัดทำโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC และผู้บริหารใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน เป็นไปในลักษณะเดียวกับอัญชลี ทองประสพ (2564) ศึกษาเรื่อง สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เมื่อตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แล้ว จึงทำให้ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยมีความแตกต่างกันในวุฒิมัธยมศึกษา เป็นไปในลักษณะเดียวกับทิพย์วิมล วังแก้วหรือปริญญา มีสุขและอังศัรวา วงษ์รักษา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพราะมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างจนนำไปสู่การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลร่วมกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยจะมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม จึงมีความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติมาเป็นอย่างดี เมื่อมีเหตุการณ์หรือมีปัญหาให้แก้ไขหรือได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานก็สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเช่นกัน เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เป็นไปในลักษณะเดียวกับถนนดาว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมผู้บริหารควรทำภารกิจร่วมกันโดยมีแนวทางร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน
2. ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจผู้บริหารควรมีการวางแผนทางการวัดและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน และผู้บริหารควรมีการเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน
3. ด้านภาวะผู้นำร่วมผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการลงมือทำงานและใส่ใจให้ความสำคัญ กับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกร่วมคิดร่วมทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยกันหาความรู้ที่จะได้นำมาใช้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสืบเสาะแสวงหา สร้างนวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตรผู้บริหารควรมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ ควรส่งเสริมให้มีการจัดกลุ่มคนที่อยู่ร่วมให้มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน และผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาหลักในการปฏิบัติร่วมกัน
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนผู้บริหารควรมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน และผู้บริหารควรใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กับกลุ่มงานฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่เน้นการทำงานร่วมกัน

2. ควบคกรศึกษาวิจัยบพทพหผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ศึกษาในเชิงลึกด้วยการใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือการสำรวจร่วมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป
3. ควบคกรศึกษาวิจัยปัญหาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย
4. ควบคกรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย
5. ควบคกรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย ฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทยโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในเพื่อหาแนวทางการส่งเสริม การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และชุมชน เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน สามารถแก้ปัญหาการเรียนของผู้เรียน และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความถนัด และสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่นักเรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยให้ยั่งยืนสืบไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สักโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จและคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดีและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาช่วยเหลือทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- ณตนะว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2562). การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์วิมล วังแก้วศิริ ปรินญา มีสุข และอังค์ฉวีรา วงษ์รักษา. (2563). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, ปีที่ 8 ฉบับที่ 1, หน้า 180-199.
- เบญจพร สุคนธร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ปริศนา วิโนสยะ. (2562). การศึกษาสภาพ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พัทริกา โพธิ พูนชัย ยาวีราช และสุวดี อุปปีนใจ. (2563). แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษของโรงเรียน เชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 หน้า167-186.
- พงษ์ศักดิ์ สาลิกงชัย. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 7, หน้า 4133-4148.
- โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์. (2564). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา. กรุงเทพฯ:กระทรวงศึกษาธิการ.
- วรรณภา หมวกอิม. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 หน้า 231-242.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills). สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2562, จาก <https://truepanya.com/blog/content/66054/-teartedu-teart-teartta->.
- อัญชลี ทองประสพ. (2564). สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารลະดະศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1, หน้า 79-93.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Educational Administration: Theory Research and Practice. 9th ed. New York, NY: McGraw-Hill.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2

The Innovative Leadership of School Directors Affecting The Supervision Process
Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under
Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2

รัชณีกร นันทาชัยวุฒิ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Ratchaneegorn Nantachaiwut^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาใน
ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อ
ศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 90 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดย
สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$)
ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ
0.90 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ
การวิเคราะห์การถดถอย

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 : 64170378@up.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก
- 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้ } \hat{y} = 0.84 + 0.36 (X_5) + 0.30 (X_3) + 0.17 (X_6)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.51 (X_5) + 0.40 (X_3) + 0.17 (X_6)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ; กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were 1) To study the level of Innovative Leadership of School Directors of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 2) To study the level of The Supervision Process Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 3) To study the relationship between the level of The Innovative Leadership of School Directors and The Supervision Process Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 4) To study The Innovative Leadership of School Directors Affecting The Supervision Process Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 The samples consisted of 10 school administrators and 80 teachers under the Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 The sample was determined using Taro Yamane's table, a tool used as a five-level estimation query. Stratified sampling based on school size includes small schools. Medium schools and large schools The IOC value of the school administrator's innovative leadership questionnaire is 0.67–1.00, The alpha coefficient (α – Coefficient) according to the Cronbach method of the innovative leadership questionnaire of school administrators is 0.90 and the alpha coefficient (α – Coefficient) according to the Cronbach method of the Inservice process questionnaire is determined to be 0.96. and the IOC value of the Inservice questionnaire is 0.67–1.00. Pearson correlation analysis and regression analysis.

The results of the research showed that

1. The Innovative Leadership of School Directors of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 overall and individually, it is at the highest level.
2. The Supervision Process Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 overall and individually, it is at the highest level.
3. The Innovative Leadership of School Directors and The Supervision Process Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 overall, There is a high degree of correlation.
4. The Innovative Leadership of School Directors Affecting The Supervision Process Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2. There are 3 factors : innovative leadership in creating an atmosphere in the organization. Innovative leadership in teamwork and innovative leadership in the ability to use information and communication technologies, with the forecast equation as follows:

Forecast equations in raw score form as follows $\hat{y} = 0.84 + 0.36 (X_5) + 0.30 (X_3) + 0.17 (X_6)$

Forecast equations in standard score format $Z = 0.51 (X_5) + 0.40 (X_3) + 0.17 (X_6)$

Keywords: The Innovative Leadership of School Directors ; The Supervision Process Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงกำหนดไว้ในหมวด 4 มาตราที่ 22 –30 ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ กำหนดไว้ในหมวดที่ 5 มาตราที่ 31 –40 และการนิเทศภายในโดยเฉพาะได้ มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำ เป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 :ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

จากที่กล่าวมาพบว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน ดังรายงานผลการปฏิบัติงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่าภายใต้สภาพบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาขาดนวัตกรรมที่เป็นแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในที่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องสำหรับการนิเทศ กำกับ และติดตามของ ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ จึงจำเป็นต้องพัฒนานวัตกรรมสำหรับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หากโรงเรียนมีนวัตกรรมการนิเทศภายในที่เป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนัก ในความเป็นผู้นำ ทันทเหตุการณ์

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตลอดเวลา มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการทำงานที่เน้นกระบวนการกลุ่ม มีการบริหารงานแบบเป็นทีม มีศักยภาพ ครูจะเป็นผู้ส่งเสริมและให้โอกาสผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก้ไขปัญหาและให้กำลังใจ รวมถึงการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

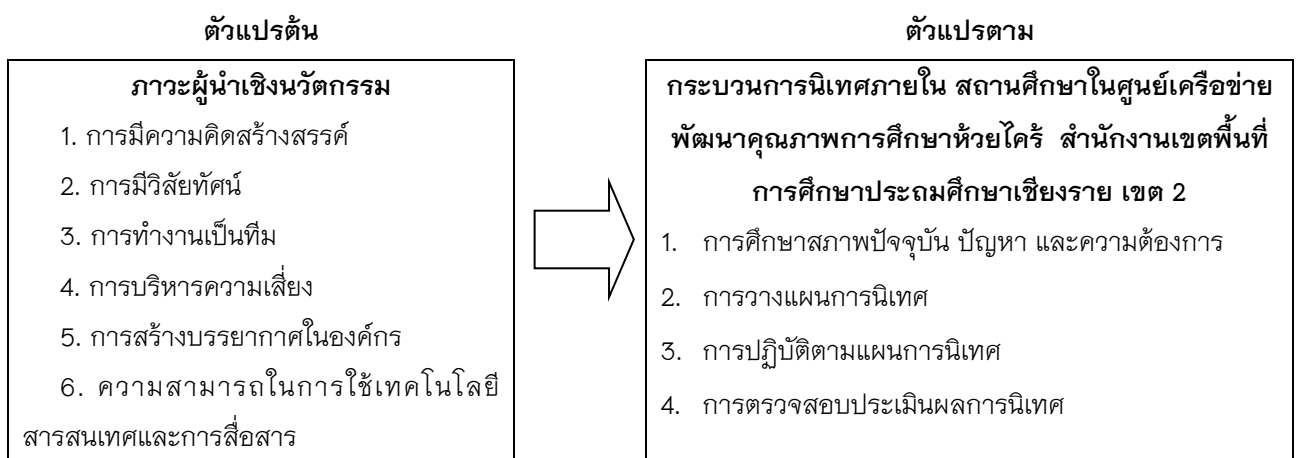
จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถมีภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ ส่งผลให้โรงเรียนมีรูปแบบและกระบวนการนิเทศภายใน ที่เป็นระบบ ชัดเจน เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน (ถ้ามี)

กรอบแนวคิดการวิจัยมีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 13 คน ครูผู้สอน จำนวน 115 คน รวมทั้งหมด 128 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 80 คน รวมทั้งหมด 90 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.90 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนจากการติดตามด้วยตนเองทั้งหมด 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามของตัวอย่างที่กำหนดไว้จากนั้นจึงตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอย โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเองและผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) และได้รับการตอบกลับมา จำนวน 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.63	0.30	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.61	0.23	มากที่สุด	2
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.52	0.28	มากที่สุด	5
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.57	0.22	มากที่สุด	3
5. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.51	0.30	มากที่สุด	6
6. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.56	0.29	มากที่สุด	4
รวม	4.57	0.21	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D. =0.30) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D. =0.23) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D. =0.30) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวม

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.51	0.31	มากที่สุด	4
2. การวางแผนการนิเทศ	4.64	0.23	มากที่สุด	2
3. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	4.57	0.26	มากที่สุด	3
4. การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ	4.74	0.19	มากที่สุด	1
รวม	4.62	0.22	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่าชั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นตอนการตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D. = 0.19) รองลงมาคือ ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D. = 0.23) และชั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D. = 0.31)

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ระดับภาวะผู้นำ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)							
	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X	1.00							
X ₁	0.71**	1.00						
X ₂	0.84**	0.55**	1.00					
X ₃	0.88**	0.76**	0.69**	1.00				
X ₄	0.64**	0.55**	0.26*	0.52**	1.00			
X ₅	0.72**	0.78**	0.49**	0.53**	0.35**	1.00		
X ₆	0.85**	0.66**	0.42**	0.74**	0.52**	0.50**	1.00	
Y	0.83**	0.62**	0.55**	0.76**	0.55**	0.78**	0.66**	1.00
S.D.	0.21	0.30	0.23	0.28	0.22	0.30	0.29	0.22

**p<0.01 , *p<0.05

จากตาราง 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.26 – 0.78 ตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 รองลงมา คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านการบริหารความเสี่ยง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.26

ตอนที่ 4 ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

อันดับที่	ตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ)	R	R ²	ร้อยละ
1	X ₅	0.78	0.61	61.00
2	X ₅ , X ₃	0.88	0.77	77.00
3	X ₅ , X ₃ , X ₆	0.89	0.80	80.00

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X₅) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ร้อยละ 61.00 (R² = 0.61) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X₃) ทั้งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X₅) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X₃) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ร้อยละ 77.00 (R² = 0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สาม ได้แก่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X₆) ทั้งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X₅) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X₃) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร (X_6) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ร้อยละ 80.00 ($R^2 = 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 แสดงค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
X_5	สมการถดถอย	2.51	1	2.51	135.09*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	1.632	88	.02		
X_5, X_3	สมการถดถอย	3.18	2	1.60	145.00*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	0.96	87	0.01		
X_5, X_3, X_6	สมการถดถอย	3.27	3	1.09	108.14*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	0.87	86	0.01		

* $p < 0.05$

จากตาราง 5 แสดงความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) สามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ)	b	S.E.b	β	t	p
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5)	0.36	0.04	0.51	8.66**	0.00
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	0.30	0.05	0.40	6.17**	0.00
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6)	0.17	0.06	0.17	2.95**	0.00
ค่าคงที่	0.84				

** $p < 0.01$

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.36 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการสร้างบรรยากาศในองค์กร 1 หน่วย ความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น 0.36 หน่วย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.30 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการสร้างบรรยากาศในองค์กร 1 หน่วย ความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น 0.30 หน่วย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.17 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการสร้างบรรยากาศในองค์กร 1 หน่วย ความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น 0.17 หน่วย

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.84 + 0.36 (\text{ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร}) + 0.30 (\text{ด้านการทำงานเป็นทีม}) + 0.17 (\text{ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร}) \text{ หรือ}$$

$$\hat{y} = 0.84 + 0.36 (X_5) + 0.30 (X_3) + 0.17 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.51 (\text{ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร}) + 0.40 (\text{ด้านการทำงานเป็นทีม}) + 0.17 (\text{ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร}) \text{ หรือ } Z = 0.51 (X_5) + 0.40 (X_3) + 0.17 (X_6)$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรคงานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีม และสนับสนุน การปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559,76-77) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Institute of Work Psychology อ้างถึงในงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560,116) การให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับครูในการลองทำสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้ครู มีความรู้ มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงครูจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฎฐนิชา

หามนตรี และพรเทพ ฐัฒน (2565) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศภายใน แก่บุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ให้มีการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาพฤติกรรมและความสามารถที่พึงประสงค์และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของครูมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หาดเคลิอบ (2564, หน้า 72) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ด้านการสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 160) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ อยู่ใน ระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับระดับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นในเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้าง แรงจูงใจ ความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนมีรูปแบบและกระบวนการการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ มีจุดมุ่งหมาย และเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ มีการวางแผนการนิเทศ และปฏิบัติตามแผนการนิเทศ อีกทั้งยังมีการตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ อุตสาหะ (2564, 115) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

สถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ ในทางบวกในระดับ มากและมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ แนวคิดของ วันสุไลมาน แวสุหลง (2564, 131) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีพบว่า ภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการ นิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อกระบวนการ นิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ที่สุด สามารถพยากรณ์กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 มีประเด็นอภิปรายดังนี้

4.1 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการ นิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์ เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรม มีการ ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีม อย่างมี ประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 ฉบับบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ให้มีพัฒนาระบบบริหาร จัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลัก ภายใต้ Cr2Act Model ในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูล สารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพ ของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่าง ยั่งยืน สอดคล้องกับ บริบทของพื้นที่บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการสนับสนุนพื้นที่ นวัตกรรม การศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัว ในการบริหารและการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการสร้าง นวัตกรรมของสถานศึกษาขึ้นมา และมีการสร้าง บรรยากาศขององค์กร มีการร่วมมือสนับสนุนกันในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสามารถสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ครู และบุคลากรให้มีการ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่ แยกแยก สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดต่อกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt & Reynold (1994) ระบุว่า องค์การเรียนรู้ที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ประกอบด้วย 1) มีโครงสร้างเหมาะสม 2) มีการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การร่วม 3) มอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ 4) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) มีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6) มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 7) มุ่งเน้นคุณภาพ 8) มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 9) บรรยากาศสนับสนุน 10) การ ทำงาน เป็นทีม และ 11) มีวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมก็เป็น องค์ประกอบที่ สำคัญที่ต้องทำให้เกิดขึ้นและการสร้างองค์การนวัตกรรมก็เป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับองค์การในการแสวงหาโอกาส และสร้างศักยภาพให้มีขีดสมรรถนะสูงและความ ได้เปรียบในการแข่งขัน และสอดคล้องกับแนวคิดของอนุพงศ์ ชุม แวงวปี(2560) ที่กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการ พัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัด การศึกษามี

ประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับแนวคิดของ สะพีซุดตีน เจมู (2565) 117 ที่กล่าวว่า ความสามารถในวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้ สามารถ ศึกษาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นมาในภายภาคหน้าได้ เพื่อเตรียมหาวิธีแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ได้ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความพร้อมของ งบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

4.2 ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการ นิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างผลงาน นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากครูภายในโรงเรียน เพื่อเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560,114) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วม และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกัน สร้างสรรค์นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2564) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน มีการคิดและตีปัญหา หรือประเด็นพิจารณาของปัญหาโดยอาศัยการสนทนา การอภิปราย การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ สมาชิกในทีมมีการทำงานที่สอดประสานกัน และปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความไว้วางใจต่อกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.3 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการ นิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา มีการสนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชนโดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560,115) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัญฐนิชา หามนตรีและ พรเทพ ฐู่แผน (2565,358) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้บุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรม โดยมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูและ 3) ผู้บริหารให้มีความสำคัญของการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีการสนับสนุนงบประมาณ จัดซื้อ/จัดหาสื่อ อุปกรณ์ ต่าง ๆ เพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยศึกษาจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับ (Best Practice)
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผล คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2” สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และ คณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณะบดีวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ ดร. สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้า ในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนสามารถเก็บข้อมูลในการวิจัยได้ครบตามจำนวน

เอกสารอ้างอิง

- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท], มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ณัฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รุ่งแพน. (2564). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academ* 7(4), 347–361.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. *วารสารอัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี* 12(23), 241–253.
- อนุพงศ์ ชุมแวงวาปี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์* 6(1), 208–222.
- ไพฑูริย์ ศิริบุรณ์ และยุวธิดา ซาปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์* 6(1), 160–176.
- ฮะฟีซุดดีน เจมู. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. *วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา* 3(2), 65–89.

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

TECHNOLOGY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

รัชณี สุทธิประภา^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Ratchanee Sutthiprabha^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 320 คน โดยเปิดจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบด้วย F-test (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามอายุ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยภาพรวม และทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 64170389@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research are 1) Studying technology leadership of school administrator under Chiangrai primary education service area office 3 2). Comparison of technology leadership of school administrator under Chiangrai primary education service area office 3. The sample done by 320 people including teachers in school under Chiangrai primary education service area office 3. They're selected by the sample group from opening Krejcie and Morgan's table. Once the sample size was obtained, proportional stratified random sampling method was used. The research was a 5 point scaled questionnaire about technology leadership of school administrator under Chiangrai primary education service area office 3. Finding percentage averaging and finding the standard deviation. One Way Anova statistics used classified by age, work experience and size of school.

The research results found that: 1) technology leadership of school administrator under Chiangrai primary education service area office 3 as whole and specifically were rated at a high level, including Visionary Leadership, Digital-Age Learning Culture, Excellence in Professional Practice, Systemic Improvement and Digital Citizenship. 2) Comparison of school the teachers' opinion on technology leadership of school administrators under primary education service area office 3 classified by age: the result found that level in overall difference was statistically significant at 0.05 classified by work experience: the result found that level in overall difference was statistically significant at 0.05 and classified by size of school level in overall difference was statistically significant at 0.05 by using the Scheffe difference detection method.

Keywords: Technology Leadership, School Administrators

บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เข้าสู่การเป็นโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีขึ้นในศตวรรษใหม่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัว เพื่อการดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ (ทีศนา แชมมณี, 2561) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 9 ได้บัญญัติหลักในการปฏิรูปการศึกษา ด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 119-125) ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จึงมีความสำคัญมากขึ้นในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการใช้เทคโนโลยี มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง และใกล้ชิดกับการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในส่วนของฝ่ายการสอน และฝ่ายสนับสนุนมากขึ้น การนำเทคโนโลยีไปใช้สนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการบริหารสู่ความเป็นสากลมากขึ้น (อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560, หน้า 13) การพัฒนาวิสัยทัศน์ และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ในการยกระดับการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน (สุนันทา สมใจ และ วิชชุดา กิจธรรม, 2561, หน้า360)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในปีงบประมาณปี 2564 พบว่า อุปสรรค (Threats) ด้านเทคโนโลยี ที่มีอยู่บางส่วน มีประสิทธิภาพต่ำ บางพื้นที่ใช้อินเทอร์เน็ตผ่านระบบจานดาวเทียมที่อาศัยสภาพภูมิประเทศ ทำให้ บางครั้งไม่สามารถรับสัญญาณได้ นักเรียนบางคนไม่ใช้เทคโนโลยีไปในทางการแสวงหาความรู้ แต่ใช้ในการเล่นเกม และค้นหาในเรื่องที่ไม่เหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, Big Data 2565)

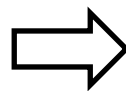
จากปัญหากล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ว่าอยู่ระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งจากการสังเคราะห์ สามารถจัดองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและ 5) การเป็นพลเมืองใน ยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนา รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และการจัดการ เรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพ โดย ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

<p>1. อายุ</p> <p>2.1 ช่วงอายุ 21-30 ปี</p> <p>2.2 ช่วงอายุ 31-40 ปี</p> <p>2.3 ช่วงอายุ 41-50 ปี</p> <p>2.4 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป</p> <p>2. ประสบการณ์</p> <p>3.1 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี</p> <p>3.2 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี</p> <p>3.3 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี</p> <p>3.4 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี</p> <p>3.5 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี</p> <p>3. ขนาดโรงเรียน</p> <p>4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก</p> <p>4.2 โรงเรียนขนาดกลาง</p> <p>4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่</p> <p>4.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ</p>



<p>ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี</p> <p>1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์</p> <p>2) ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล</p> <p>3) ด้านปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ</p> <p>4) ด้านปรับปรุงอย่างเป็นระบบ</p> <p>5) ด้านเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล</p>
--

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 คือ ปีการศึกษา 2565 จากสถานศึกษา จำนวน 139 แห่ง ประชากรครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,890 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2565 กลุ่มสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จากสถานศึกษา 139 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 320 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open ended question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้อง กับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
5. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5–1.00 ผลปรากฏว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และไปนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

7. เครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน ครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 จากนั้นนำแบบเครื่องมือที่ผ่านการตรวจความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีออนไลน์ ด้วย Google form จำนวน 320 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 320 คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การทำวิจัย พบว่าผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 320		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)	
1. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.10	0.96	มาก
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.06	1.00	มาก
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.08	0.98	มาก
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.11	0.98	มาก
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.04	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	0.98	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ตาราง 2 แสดงเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	10.52	3	3.51	3.88*	0.01
	ภายในกลุ่ม	285.94	316	0.91		
	รวม	296.46	319			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	11.59	3	3.86	4.00*	0.01
	ภายในกลุ่ม	304.96	316	0.97		
	รวม	316.55	319			
ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	11.00	3	3.67	3.89*	0.01
	ภายในกลุ่ม	297.73	316	0.94		
	รวม	308.73	319			
ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	11.37	3	3.79	4.04*	0.01
	ภายในกลุ่ม	296.39	316	0.94		
	รวม	307.75	319			
ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	11.84	3	3.95	4.07*	0.01
	ภายในกลุ่ม	306.41	316	0.97		
	รวม	318.25	319			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	11.23	3	3.74	4.05*	0.01
	ภายในกลุ่ม	292.39	316	0.93		
	รวม	303.62	319			

*P-value น้อยกว่า 0.05

จากตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

ตาราง 3 แสดงเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	10.43	4	2.61	2.87*	0.02
	ภายในกลุ่ม	286.02	315	0.91		
	รวม	296.46	319			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	11.50	4	2.88	2.97*	0.02
	ภายในกลุ่ม	305.05	315	0.97		
	รวม	316.55	319			
ด้านความเป็นเลิศในการ ปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	11.18	4	2.80	2.96*	0.02
	ภายในกลุ่ม	297.55	315	0.95		
	รวม	308.73	319			
ด้านการปรับปรุงอย่างเป็น ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	10.71	4	2.68	2.84*	0.03
	ภายในกลุ่ม	297.18	315	0.94		
	รวม	307.88	319			
ด้านการเป็นพลเมืองในยุค ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	11.844	4	2.96	3.04*	0.02
	ภายในกลุ่ม	306.41	315	0.97		
	รวม	318.25	319			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	11.08	4			
	ภายในกลุ่ม	292.53	315	2.77	2.98*	0.02
	รวม	303.62	319	0.93		

*P-value น้อยกว่า 0.05

จากตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

ตาราง 4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการเป็นผู้นำด้าน วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	142.29	3	47.43	97.22*	0.00
	ภายในกลุ่ม	154.17	316	0.49		
	รวม	296.46	319			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	172.60	3	57.53	126.29*	0.00
	ภายในกลุ่ม	143.95	316	0.46		
	รวม	316.55	319			
ด้านความเป็นเลิศในการ ปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	167.64	3	55.88	125.15*	0.00
	ภายในกลุ่ม	141.09	316	0.45		
	รวม	308.73	319			
ด้านการปรับปรุงอย่างเป็น ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	158.27	3	52.76	111.52*	0.00
	ภายในกลุ่ม	149.49	316	0.47		
	รวม	307.75	319			
ด้านการเป็นพลเมืองในยุค ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	182.66	3	60.89	141.90*	0.00
	ภายในกลุ่ม	135.59	316	0.43		
	รวม	318.25	319			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	164.38	3	54.79	124.35*	0.00
	ภายในกลุ่ม	139.24	316	0.44		
	รวม	303.62	319			

*P-value น้อยกว่า 0.05

จากตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังนี้

2.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งจำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบและ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้าง วัฒนธรรม การเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบและ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้าง วัฒนธรรม การเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบและ ด้านการเป็น พลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้าน ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ในการบูรณาการใช้เทคโนโลยี สำหรับการจัดการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีใน การบูรณาการใช้เทคโนโลยี สำหรับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัวสูงใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงานได้อย่างยอดเยี่ยม มีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน มีความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีระบบการบริหารด้านการใช้สื่อ และทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีความรู้ ทักษะทางเทคโนโลยี และกระบวนการคิดขั้นสูง มีวิจรณ์ญาณ สามารถป้องกันตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา เปิด โอกาสให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และตอบสนองต่อความต้องการ ด้วยความ เสมอภาค สร้างความมั่นใจด้านการปกป้องความเสี่ยงต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ เคารพสิทธิของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของอิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี ผลของการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาภัค ไยดี (2561) เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ชวนะไพศาล (2563) เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ผู้บริหารที่ให้อำนาจการตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญ กับผู้อื่นมากกว่าตนเอง และ ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) ของตนเอง โดยใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา ธรรมวิทยา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกัน ตามช่วงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวิษญ์ สนั่นอย อรพรรณ ตูจันดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันตามช่วงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารที่ให้อำนาจการตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง และ ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) ของตนเอง โดยใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุชาสินี สว่างศรี (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกัน ตามประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระศักดิ์ ชุมภู (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ มัธนา กามะ จินฉนวนตร ปะโคทัง และ ภานุพงศ์ บุญธรมย์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ทำงานในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เน้นให้มีทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงของโลก การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรมใหม่ อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆ ได้ตามความสนใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ รัตมี แสงซุ่ม (2562) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน ตามขนาดของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนาม บุญนิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามการรับรู้ของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัยเขต 2 มีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะทางเทคโนโลยี และกระบวนการคิดขั้นสูง มีวิจักษณ์ญาณ สามารถป้องกันตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และตอบสนองต่อ ความต้องการด้วยความเสมอภาค สร้างความมั่นใจ ด้านการปกป้องความเสี่ยงต่างๆ ในโลกออนไลน์ เคารพสิทธิของผู้อื่น
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ได้ตามความสนใจ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องสำหรับการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ และการทำงานที่มีความหลากหลาย การวางแผนพัฒนาในหลายมิติ
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัวสูง ใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงานได้อย่างยอดเยี่ยม มีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน มีผลงานที่โดดเด่นอยู่เสมอ โดยการบูรณาการประยุกต์ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลลัพธ์ของงาน ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทาง ของสถานศึกษาไปในอนาคต ระยะยาว การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีใน การบูรณาการใช้เทคโนโลยี สำหรับการจัดการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมาย มีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมแล้ว ให้อำนาจการตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญ กับผู้อื่นมากกว่าตนเอง
5. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีระบบการบริหาร ด้านการใช้สื่อ และทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม มุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์กร ตระหนักถึงคุณค่าในทุก ๆ ด้าน และทุกขั้นตอนของกิจกรรม โดยความร่วมมือร่วมใจกัน ผู้บริหารมีระบบการบริหาร จัดการที่ดี กำหนดตัวชี้วัด

รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล แพลตฟอร์ม แลกเปลี่ยน ส่งเสริม สนับสนุนวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี สื่อ และซอฟต์แวร์ การดูแลรักษา พัฒนาระบบเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐาน ทางเทคโนโลยีให้เข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชิงเทคโนโลยี กับประสิทธิภาพของการบริหารผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาและขอแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รวมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษา ค้นคว้า ความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- จิระศักดิ์ ชุมภู. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย จังหวัดเชียงราย**. มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม สหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญัญญากัด ไยดี. (2561). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. ดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- ทิตนา แชมมณี. (2561). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา ธรรมวิทยา. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในเขตธนบุรี.** วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. เดือนกรกฎาคม – กันยายน พ.ศ. 2560. ศูนย์ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรม ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มีธนา กามะ จิณฉัตร ปะโคทั้ง และ ภาณุพงศ์ บุญรัมย์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร.** หลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัศมี แสงชุ่ม (2562). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความรับรู้ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.** ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุชาลินี สว่างศรี. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ดุษฎีนิพนธ์ ค.ศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุนันทา สมใจ และ วิชุดา กิจจรธรรม. (2561). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี วารสาร วิทยาลัยดุสิตธานี.** ปรินญาดุสิตบัณฑิตสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรม ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิวิชญ์ สนลอย อรพรรณ ตูจินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2565). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 5 ฉบับที่ 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เชิง เทคโนโลยีของกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี.** ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (Big Data). (2564). **รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล.** เข้าถึงได้จาก <http://www.cr3.go.th/2022/02/23/educational-information/>.
- Cronbach. Lee. J. **Essentials of psychological testing 5th.** New York: Harper & Row, 1990.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement.

การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

Inclusive education administration of educational institution under the Chiang Rai primary educational service area office 4

วรัญญา ณ น่าน^{1*} และ ชารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Waranya Nanan^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และพี่เลี้ยงเด็กพิการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ ค่า F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การจัดการเรียนรวม

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 : waranvia69@gmail.com

Abstract

This study aimed to 1) study the present and desirable Inclusive education administration of education institutions under the Chiang Rai primary educational service area office 4. 2) Compare the presentation Inclusive education administration of educational institutions under the Chiang Rai primary educational service area office 4 classified by work experience and school size. A sample was selected from school administrators, teachers, and disabled child carers under the Chiang Rai primary educational service area office 4 for 302 people in total with Stratified random sampling. The study instrument was questionnaires with 5 rating scale. The statistical treatment used percentages, mean, and standard division. The hypothesis testing statistics was one-way analysis of variance.

The result of the study was as follows: 1) The present of Inclusive education administration of education institutions under the Chiang Rai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects was at the “high” level and the desire of Inclusive education administration of education institutions under the Chiang Rai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects at the “most” level. 2) There was no difference in the comparison of the present Inclusive education administration of education institutions under the Chiang Rai primary educational service area office 4, classified by work experience; however, for the comparison classified by school size, it has statistically significant differences at 0.05 level.

Keywords: Administration, Inclusive education

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับจัดสวัสดิการจากรัฐ ไม่เว้นแม้แต่คนพิการเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ประชากรภายใต้ความท้าทายต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลาย มุ่งเน้นให้คนทุกกลุ่มมีสิทธิได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (สำนักงานบริหารการการศึกษาพิเศษ, 2562) การศึกษาภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ระบบเศรษฐกิจที่แข่งขันเสรี และไร้พรมแดนเป็นความท้าทายที่ประเทศต้องเผชิญ การพัฒนาการศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการเสริมสร้างศักยภาพประชากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านประเทศสู่สังคมแห่งความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานที่คนพิการต้องได้รับ ให้สามารถดำรงตนได้อย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้ความเป็นมนุษย์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมจึงเกิดขึ้นภายใต้ปรัชญาการศึกษาเพื่อคนทั้งมวล เพื่อให้คนทุกกลุ่มมีสิทธิได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งมลิวัลย์ ธรรมแสง (2557) กล่าวถึงเหตุผลในการจัดการเรียนรวมไว้ว่า การจัดการเรียนรวมเป็นการสร้างความเป็นธรรมทางการศึกษาเพื่อให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาร่วมกันด้วยการพัฒนาวิธีการสอนที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และการกระทำเช่นนี้จะเป็นประโยชน์กับเด็กทุกคน สามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อความหลากหลาย ให้เด็กเรียนร่วมกันสร้างพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมและชุมชนที่ไม่แบ่งแยก รวมถึงความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ โดยเด็กได้เรียนในโรงเรียนใกล้บ้านที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาต้องไม่ปฏิเสธการรับคนพิการเข้าศึกษาและต้องจัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ ซึ่งจากการสำรวจความพิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่จะดำเนินการสำรวจทุก 5 ปี โดยล่าสุดได้ดำเนินการสำรวจความพิการเมื่อปี พ.ศ. 2555 พบว่า ประเทศไทย มีประชากรที่พิการประมาณ 1.5 ล้านคนหรือร้อยละ 2.2 ของประชากรทั่วประเทศ และจากรายงานด้านคนพิการ ขององค์การอนามัยโลกและธนาคารโลก พบว่า มีประชากรมากกว่า 1 พันล้านคน หรือร้อยละ 15 ของประชากรโลก ประสบปัญหาความพิการรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง นอกจากนี้ องค์การอนามัยโลกคาดว่าภายใน 10 ปีข้างหน้าประชากรกลุ่มนี้อาจเพิ่มจำนวนขึ้น โดยคนพิการยังเป็นกลุ่มคนที่ถูกละเลยในสังคม และขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา รวมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานอื่น ๆ อีกหลายประการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาเรียนรวมเพื่อเพิ่มโอกาสและการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา และผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ สอดคล้องกับนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2564-2565 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม สามารถช่วยเหลือตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ตามแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และทิศทางการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) จากสภาพปัญหาการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนต้นแบบเรียนรวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ผู้บริหารขาดความเข้าใจในการบริหารจัดการ รวมถึงการโยกย้ายสถานศึกษาของผู้บริหารทำให้การบริหารจัดการขาดความต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของครูที่รับผิดชอบการศึกษาพิเศษในโรงเรียน ด้านการนิเทศ ติดตาม การจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดการเรียนการสอนของครูตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) จึงส่งผลให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาไม่เต็มตามความสามารถเฉพาะบุคคล (ยุพิน บุญประเสริฐ, 2561) สอดคล้องกับที่ดารุณี อุทัยรัตนกิจ กล่าวไว้ ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายและนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่ชัดเจน รวมทั้งมีความพยายามที่จะดำเนินการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การดำเนินการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังปรากฏชัดเจนว่ามีผู้เรียนจำนวนมากที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน ส่วนผู้เรียนที่ยังอยู่ในระบบโรงเรียนก็ยังคงถูกกีดกันหรือแบ่งแยกทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม เพศ ความสามารถ หรือภาวะการณด่างชีวิต (ดารุณี อุทัยรัตนกิจ, 2562)

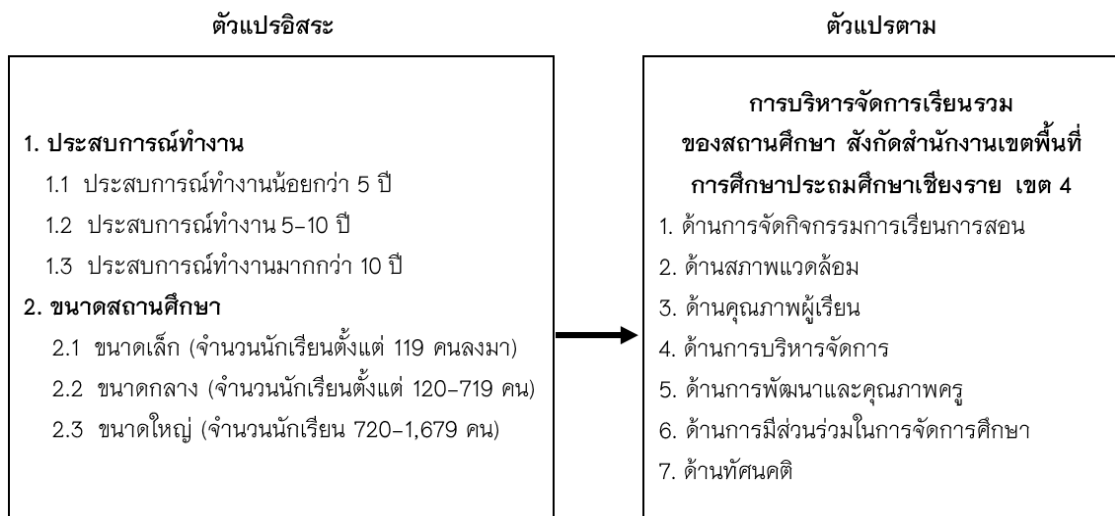
จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรวมเป็นแนวทางที่นำไปสู่การจัดการศึกษาที่สร้างความเท่าเทียมและทั่วถึงทางการศึกษา สถานศึกษาต้องเตรียมพร้อมเพื่อผู้เรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถและสามารถอยู่ในสังคมได้ในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง ตามหลักสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงได้รับ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการเรียนรวม และยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาทั่วไปให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และพี่เลี้ยงเด็กพิการที่มีประสิทธิภาพทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และพี่เลี้ยงเด็กพิการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และพี่เลี้ยงเด็กพิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 1,400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และพี่เลี้ยงเด็กพิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 302 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้วยลักษณะการตอบข้อมูลสองชุด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ท

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแบบเรียนรวม
2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการทำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและการใช้ภาษา
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงและแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ IOC อยู่ในระดับ 0.67 – 1.00 สามารถใช้ได้ทุกข้อ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม
6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และพี่เลี้ยงเด็กพิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวม เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวม เท่ากับ 0.99
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น มีความสมบูรณ์ไปสร้างแบบสอบถามออนไลน์ และใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การบริหารจัดการเรียนรวม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ ที่
1. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.42	0.51	ปานกลาง	7	4.48	0.53	มาก	6
2. ด้านสภาพแวดล้อม	3.77	0.48	มาก	3	4.56	0.53	มากที่สุด	3
3. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.08	0.58	มาก	1	4.60	0.52	มากที่สุด	1
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.87	0.63	มาก	2	4.53	0.51	มากที่สุด	4
5. ด้านการพัฒนาและคุณภาพครู	3.50	0.72	ปานกลาง	5	4.51	0.55	มากที่สุด	5
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.48	0.61	ปานกลาง	6	4.48	0.56	มาก	6
7. ด้านทัศนคติ	3.70	0.56	มาก	4	4.59	0.48	มากที่สุด	2
รวม	3.66	0.47	มาก		4.53	0.48	มากที่สุด	

จากตาราง 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.63) ตามลำดับซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.51)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
1. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.77	2	.39	1.47	.23
	ภายในกลุ่ม	78.74	299			
	รวม	79.52	301			
2. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.22	2	.11	.47	.63
	ภายในกลุ่ม	69.53	299	.23		
	รวม	69.75	301			
3. ด้านคุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.09	.91
	ภายในกลุ่ม	100.53	299	.34		
	รวม	100.59	301			
4. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.25	2	.12	.32	.73
	ภายในกลุ่ม	118.11	299	.40		
	รวม	118.36	301			
5. ด้านการพัฒนาและคุณภาพครู	ระหว่างกลุ่ม	.97	2	.48	.93	.40
	ภายในกลุ่ม	155.59	299	.52		
	รวม	156.56	301			
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.05	.13	.88
	ภายในกลุ่ม	111.31	299	.37		
	รวม	111.40	301			
7. ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.07	.93
	ภายในกลุ่ม	71.62	299	.24		
	รวม	71.66	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.18	2	.09	.43	.65
	ภายในกลุ่ม	64.06	299	.21		
	รวม	64.24	301			

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
1. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	9.17	2	4.58	19.49	.00*
	ภายในกลุ่ม	70.35	299	.24		
	รวม	79.52	301			
2. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.34	2	.17	.72	.49
	ภายในกลุ่ม	69.41	299	.23		
	รวม	69.75	301			
3. ด้านคุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2	.94	2.86	.06
	ภายในกลุ่ม	98.71	299	.33		
	รวม	100.59	301			
4. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	5.16	2	2.58	6.82	.00*
	ภายในกลุ่ม	113.20	299	.38		
	รวม	118.36	301			
5. ด้านการพัฒนาและคุณภาพครู	ระหว่างกลุ่ม	7.60	2	3.80	7.63	.00*
	ภายในกลุ่ม	148.96	299	.50		
	รวม	156.56	301			
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	15.13	2	7.57	23.50	.00*
	ภายในกลุ่ม	96.27	299	.32		
	รวม	111.40	301			
7. ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	7.44	2	3.72	17.31	.00*
	ภายในกลุ่ม	64.22	299			
	รวม	71.66	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.16	2	3.08	15.85	.00*
	ภายในกลุ่ม	58.09	299	.19		
	รวม	64.24	301			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการด้านการพัฒนาและคุณภาพครู ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประกาศให้ “ปี 2559 เป็นปีแห่งความร่วมมือด้านการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ” ถือเป็น การแสดงเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสในการศึกษาอย่างเสมอภาคกัน โดยยึดหลักของการอยู่ร่วมกัน (Inclusion) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อิริยา (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนบ้านบ่อหิน ตำบลตลาดขวัญ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนบ้านบ่อหินตามโครงสร้างซีทโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชราพร มีปิ่น (2564) ได้วิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษา กรณีศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมตามโครงสร้างซีท (SEAT Framework) ในโรงเรียนประถมศึกษากรณีศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านทัศนคติ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความต้องการตามตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้วยการส่งเสริมเด็กพิการและด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ สถานศึกษาจึงมีความมุ่งหวังให้การจัดการเรียนรวมเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด บ่มเพาะทักษะความรู้ สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม และทักษะในการดำเนินชีวิตให้แก่ผู้เรียนทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต บุญมาก (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรวมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรวม สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี เหมียโก (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรวมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรวม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และพี่เลี้ยงเด็กพิการเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการจัดการเรียนรวมตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความจำเป็นของการจัดการเรียนรวมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวรรตน์ ช่างหล่อ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรวมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) ของโรงเรียนจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป्राจันบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรวมโดยใช้โครงสร้างซีท จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเด็กพิการเรียนรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญกานต์ พวงทอง (2561) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อการบริหารจัดการเรียนรวมในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อการบริหารจัดการเรียนรวมในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาและคุณภาพครู ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความพร้อมของบุคลากรในการจัดการเรียนรวม การโยกย้ายของครู งบประมาณที่ได้รับในการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่แตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษา รวมถึงการสนับสนุนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวรรตน์ ช่างหล่อ (2561) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรวมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) ของโรงเรียนจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป्राจันบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรวมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) ของโรงเรียนจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป्राจันบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมทุกด้านโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิต กำลังทวี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) ในโรงเรียนในอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษาควรคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบและถูกต้อง มีการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมตามความต้องการและความถนัดอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านสภาพแวดล้อม สถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมของอาคาร และสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับนักเรียน เช่น ทางลาดสำหรับรถเข็น ห้องน้ำสำหรับผู้พิการ เป็นต้น

1.3 ด้านคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษาควรสร้างเสริมให้นักเรียนรู้และป้องกันตนเองจากการช้หมกเหล่ง รังแก และการถูกล่อลวง

1.4 ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรวม โดยมุ่งเน้นเนื้อหาสาระและทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของนักเรียนสอดคล้องตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)

1.5 ด้านการพัฒนาและคุณภาพครู สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ เทคนิควิธีการสอน และความรู้เฉพาะทางในการจัดการศึกษาพิเศษตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล และส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ความรู้และคำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรในการดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาักเรียนอย่างถูกวิธี

1.7 ด้านทัศนคติ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่า และภาคภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นและกล้าแสดงออกในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2. จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะความรู้ทางวิชาการควบคู่กับทักษะการดำรงชีวิต สามารถช่วยเหลือตนเอง ป้องกันตนเองจากการช้หมกเหล่ง รังแก มีคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สถานศึกษาขนาดเล็กควรได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารการจัดการเรียนรวม มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรวมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ครูได้รับการพัฒนาในด้านการสอนความรู้ด้านการศึกษาพิเศษและการช่วยเหลือนักเรียนอย่างถูกต้องตามความจำเป็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรวมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจากดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษาข้อแนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ ผู้บริหารสถานศึกษาคณะครูและพี่เลี้ยงเด็กพิการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและครอบครัวที่สนับสนุน ช่วยเหลือมาโดยตลอด คุณค่าหรือคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบแด่พระคุณของบิดามารดา อีกทั้งคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560–2564)**. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565, จาก [http://special.obec.go.th/HV3 /doc/กลุ่มแผน/เล่มแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับที่3พ.ศ.2560-2564.pdf](http://special.obec.go.th/HV3/doc/กลุ่มแผน/เล่มแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับที่3พ.ศ.2560-2564.pdf)
- คณิต กำลั้งทวี. (2559). **การศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) ในโรงเรียนในอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2565, จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/250.ru>
- ดารณี อุทัยรัตนกิจ. (2562). **การศึกษาแบบเรียนรวมเพื่อความเป็นธรรมในสังคม. การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2562 เรื่อง ครูแห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนแห่งอนาคต**. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565, จาก https://elibrary.ksp.or.th/index.php?lvl=cmsspage&pageid=4&id_article=240
- ดวงกมล อิริยา. (2563). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนบ้านบ่อหิน ตำบลตลาดขวัญ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. (2551). **ราชกิจจานุเบกษา**. 125 (28 ก). หน้า 2, 3, 4, 5.
- พิชราพร มีปิ่น. (2564). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดอุดรดิตรถ์**. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, 7(2), 33–52.
- ภาวิณี เทมีโยโก. (2563). **การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรวมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 7(8), 218–229.
- มลิวัดย์ ธรรมแสง. (2557). **ความเข้าใจเรื่องการเรียนรวม (Inclusive Education)**. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.deafthai.org/wp-content/uploads/2018/05/ความเข้าใจเรื่องการเรียนรวม.pdf>
- ยุพิน บุญประเสริฐ. (2561). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนต้นแบบเรียนรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4**. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2565, จาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25620925_121945_6574.pdf



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.

สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.cri4.go.th/web2021/information/plan>

อนุชิต บุญมาก. (2560). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนร่วม สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม

อนุวรรตน์ ช่างหล่อ. (2561). การบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) ของโรงเรียนจัดการเรียน

ร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 607–610.

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Transformational leadership of education management administrators,
Chiangrai primary educational service area office 2

วันชาติ ยอดสูงสุต^{1*} และ ดร.วัชระ จตุพร¹

Wanchart Yotsungsut^{1*} and Watchara Chatuporn¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 302 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 0.67 – 1.00 และคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ โดยการทดสอบค่า (F – test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่นในผู้อื่น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Education Program in Educational Administration Phayao 56000

*Corresponding author : wanchart9282@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were to examine the level and compare about transformational leadership of education management administrators, Chiangrai primary educational service area office 2, Classified by personnel experience and dimensions of school. A sample was selected from teachers and personnel of educational service area office 2. There are 302 people in a sample. The instrument used for collecting data in this research was the opinion questionnaire and 5 level of rating scale. This research has a consistency index of 0.67 – 1.00 and the quality of the questionnaire. The confidence value was 0.98. Stratified random sampling and simple random sampling were used. The statistic data used to analysis is the average Standard Deviation – S.D. and One – Way ANOVA When the differences are found, use a pair wise difference of Scheffe's method by F-test.

The results of the study were as follow : 1) transformational leadership of education management administrators, Chiangrai primary education service area office 2. Overall it was a more level, sort highest descending order : wide vision, idealistic, secondary, trust in others, motivate teamwork and minimum is intellectual stimulation. 2) Result of comparing opinions of respondents, leadership by experience and dimensions of school have opinions on transformational leadership of education management administrators, overall in all aspects no difference was significantly at .05 level.

Keywords: Change leadership, Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลกในปัจจุบัน ปฏิเสธไม่ได้ว่าเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อวิถีชีวิตและสังคมมนุษย์ เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการปฏิรูปและพัฒนาโครงสร้างประเทศให้ก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า 15-16 กล่าวไว้ว่า ผลจากการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์สังคมส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศตนให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น ส่วนความต้องการกำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือ และมีทักษะต่ำจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อนำพาให้เกิดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของมนุษย์สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ภาพวิถีชีวิตของคนในสังคมเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Communication Technology-ICT) ยุคสมัยที่คนในสังคมให้ความสำคัญกับกระแสความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างมาก โดยในด้านการศึกษามีกระแสความเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดกระบวนการนวัตกรรมหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีซึ่งแพร่หลายอยู่ในสังคมปัจจุบันให้ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบโจทยความต้องการของกำลังคนให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง

ภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรอบรู้ทุกด้าน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่องค์กรหรือสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, กล่าวว่า นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวม 7 ด้าน คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ทุกช่วงวัย 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล 7) การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้บริหารจัดการระบบการศึกษาต่างๆ ในสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การบริหารจัดการสถานศึกษามีภารกิจที่สำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาด้านมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับบริบทของชุมชน การบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำสูง ศรสุวรรณศร บุญณกรณ์ชัย, 2561, หน้า 1-2 กล่าวว่า สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษาให้ความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความชำนาญและการใช้นวัตกรรมต่างๆ ในการประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนจนสถานศึกษามีปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งปัจจัยในและปัจจัยภายนอกโดยเฉพาะปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจของประเทศ หรือเทคโนโลยี ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาหรือบริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยภายในซึ่งหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ขาดประสบการณ์หรือไม่สามารถปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนในศตวรรษที่ 21 ได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, (ม.ป.ป.), สื่อออนไลน์ กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกด้านอุปสรรค (Threats) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรค ต่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ 1) ด้านสังคม วัฒนธรรม (Social – cultural Factors) พบว่าพื้นที่ในเขตบริการบางส่วนอยู่ในพื้นที่สูง การคมนาคมไม่สะดวก การติดต่อสื่อสารยากลำบาก มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ หลากหลายวัฒนธรรม และหลากหลายภาษา 2) ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) พบว่า สภาพพื้นที่บางแห่งไม่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร ด้าน ICT ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียนขาดความรู้เท่าทันต่อการเติบโตของสื่อเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และ 3) ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) พบว่า รัฐบาลจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ส่วนภาครัฐและเอกชนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีรายได้ได้น้อย จากปัญหาปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อแก้ปัญหาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น บทบาทหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขึ้นในองค์กร ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หากผู้นำขาดทักษะและการปรับตัวก็จะทำให้สถานศึกษาไม่เกิดพัฒนาในทุกๆ ด้าน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจะไม่ประสบความสำเร็จในการบริหาร การศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของตัวผู้เรียนและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษานั้นๆ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการจะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสู่การพัฒนาองค์การให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนต่อไป

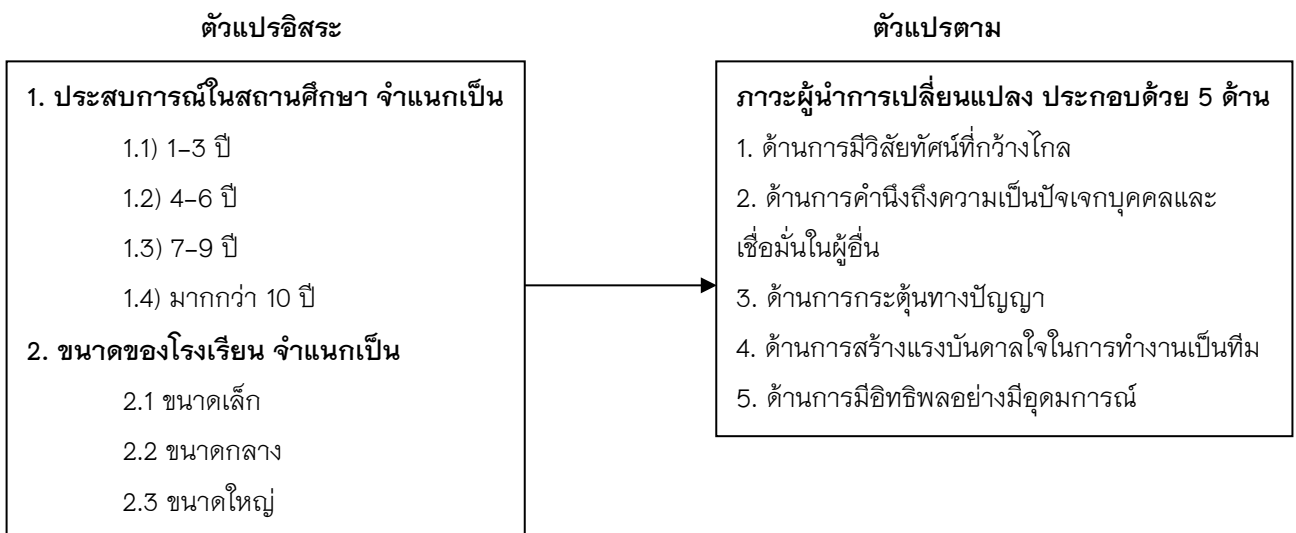
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากนักวิจัยจำนวนทั้งหมด 10 ท่าน ดังนี้ ท่านโสภณ ภูเก้าล้วน, 2555; ท่านนุช สัทธานัตถรมงคล และคณะ, 2559; ท่านสุนทร โคตรบรรเทา, 2560; ท่านพรชัย เจตามาน, 2560; ท่านชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561; ท่านกฤติยา มานิชัย, 2562; ท่านอนงค์ ไต้วัลย์ และคณะ, 2562; ท่านชัยวัฒน์ พนมวรชัย, 2563; ท่านธีรศักดิ์ สารสมัศร และคณะ, 2563; และท่านอรรธรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564

ได้องค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,394 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 302 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย ครูผู้สอนในศึกษาเป็นผู้ตอบ โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1976, pp. 112) ซึ่งมีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาต้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยในประเทศ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาสร้างเครื่องมือ ตามลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเป็นคำถามปลายเปิด
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับแบบสอบถาม จากนั้นลงมือสร้างเครื่องมือจากกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's type)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา และการวัดประเมินผล จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษา

ในการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.67 – 1.00

4. ปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98

6. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบ เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้ว นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผ่าน Link และ QR Code โดยมีการกำหนดข้อจำกัดในการกรอกข้อมูลได้เพียง e-mail ละ 1 ครั้งเท่านั้นไปยังสถานศึกษาในการกรอกข้อมูลจำนวน 302 ฉบับ ได้รับการกรอกข้อมูลกลับมา 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages)

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการประเมิน	n = 302		ระดับภาวะผู้นำ	
		\bar{X}	S.D.	การเปลี่ยนแปลง	ลำดับที่
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.41	0.55	มาก	1
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่นในผู้อื่น	4.36	0.56	มาก	3
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.33	0.52	มาก	5
4	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม	4.34	0.57	มาก	4
5	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	0.58	มาก	2
รวม		4.37	0.56	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.58$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

ตาราง 2 ค่าวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของบุคลากร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งของ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ความแปรปรวน						
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	ระหว่างกลุ่ม		1.362	3	.454	1.517	.210
	ภายในกลุ่ม		89.147	298	.299		
	รวม		90.508	301			
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่นในผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม		.792	3	.264	.842	.472
	ภายในกลุ่ม		93.464	298	.314		
	รวม		94.257	301			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม		.486	3	.162	.529	.663

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	91.317	298	.306		
	รวม	91.803	301			
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.551	3	.184	.547	.651
	ภายในกลุ่ม	100.132	298	.336		
	รวม	100.683	301			
5. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.251	3	.750	2.252	.082
	ภายในกลุ่ม	99.290	298	.333		
	รวม	101.540	301			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.941	3	.314	1.160	.325
	ภายในกลุ่ม	80.539	298	.270		
	รวม	81.480	301			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของบุคลากร พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงค่าวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.35	.114	.982
	ภายในกลุ่ม	90.439	299	.302		
	รวม	90.508	301			
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่นในผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.298	2	.149	.474	.623
	ภายในกลุ่ม	93.958	299	.314		
	รวม	94.257	301			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.270	2	.135	.442	.643
	ภายในกลุ่ม	91.533	299	.306		
	รวม	91.803	301			

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.011	.031	.969
	ภายในกลุ่ม	100.662	299	.337		
	รวม	100.683	301			
5. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.007	.019	.981
	ภายในกลุ่ม	101.527	299	.340		
	รวม	101.540	301			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.049	2	.024	.089	.914
	ภายในกลุ่ม	81.431	299	.272		
	รวม	81.480	301			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 12 พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่นในผู้อื่น และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามขนาดสถานศึกษา “ไม่แตกต่างกัน” สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือในยุค 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีความรู้สติปัญญา มีความสามารถ กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับผิดชอบต่อหน้าของตนเองในองค์ และมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา จึงให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากครูผู้สอนในสถานศึกษาศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาศตวรรษที่ 21 หรือในยุค 4.0 จึงเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการบริการการศึกษา ประกอบกันสถานศึกษาตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ซึ่งได้รับนโยบายมาจากหน่วยงานต้นสังกัด คือ กระทรวงศึกษาธิการ ในการมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นรูปแบบใหม่ มีการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการนั้น ทำให้ผู้บริหารต้องมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ท่วมเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ครูผู้สอนในศึกษาเห็นถึงสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจทำ จึงมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และเ็นมน้าวใจหรือจูงใจพูดตามให้ยอมรับต่อการปฏิบัติติดตามแนวทางของสถานศึกษา ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นจะต้องมีทั้งความรู้และทักษะเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ สารสมัคร และคณะ (2563, หน้า 354) ได้ทำการศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของบุคลากร และขนาดของสถานศึกษา มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่าในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาศตวรรษที่ 21 จึงเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการบริหารการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนในศึกษาเห็นถึงสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจทำ มองว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เล็งเห็นภาวะผู้นำในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการกระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปรับตัวให้เข้าต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา สิทธิจินดา (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี กล่าวว่าการประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลอยู่เสมอ เพื่อให้รู้จักมองการณ์ไกลและสามารถคาดการณ์ไปข้างหน้าทั้งในด้านโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นนักคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ผู้บริหารควรจัดการกับความซับซ้อน ความไม่ชัดเจน และความไม่แน่นอนขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องทำการศึกษาหรือทำความเข้าใจกับรายละเอียดของสิ่งนั้นให้กระจ่างชัดเจนก่อนที่จะนำมาอธิบายขยายผลและมอบหมายภาระงาน แนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะการกระตุ้นทางปัญญาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นปัญหาในหลายๆ แง่มุม มองไปยังแนวคิดใหม่ๆ นอกกรอบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง ในจังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จ ลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ณโอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ นายชาญณรงค์ อมรศิริสิงขร และนางสาวฐิตินันท์ ไชยลังกา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งครูผู้สอนในศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กล่าวนำไว้ ณ ที่นี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทีตา แต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีอุปการคุณ และพี่น้องน้องทุกท่าน ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2560). **เนื้อหาไทยแลนด์ 4.0 จาก Thailand 4.0 โมเดล**

ขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน. 6.

กระทรวงศึกษาธิการ. (19 มกราคม 2565). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.**

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน ทวีธาภิเศก**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเกริก,

กรุงเทพ. จาก <https://www.krirk.ac.th/>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 , ม.ป.ป., สื่อออนไลน์, http://www.cri2.go.th/?page_id=3014

- ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวลัยโคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. **การประชุม
วิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ**, 5(1), 353 – 354
- พันธกานต์ สุกุลทอง. (2558). ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan).
อรรชรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ. ฐานข้อมูลงานวิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนวิชญ์ เอื้อจำนงค์. (2558). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้น
พื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนพบพระวาล์วรวมไทย อำเภอบพพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตากเขต 2. การศึกษาอิสระ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร. ฐานข้อมูล
งานวิจัย (ThaiLis).
- นิตยา นาคติลก (2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.
วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่เขต 1. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี. ฐานข้อมูลงานวิจัย
(ThaiLis).
- ชนิษฐา ลิทธิจินดา. (2552ข). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตต้นที่การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS ADMINISTRATION OF SCHOOL
UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วันทนา ไม้จำปา^{1*} และ ธิดาวลัยย์ อุ๋นกอง ²

Wantana Maijampa^{1*} and Thidawan Unkong ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา 2) ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : mwantana862@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the transformational leadership of school administrators. 2) the effectiveness administration of school. And 3) the relationship between transformational leadership and effectiveness administration of school under Phayao primary education service area office 2. The samples used in this research were administrators and teachers in schools under Phayao primary education service area office 2 , 285 people were drawn from the sample group from Krejcie and Morgan's table. Once the sample size was obtained, a multi-stage random sampling method was used. The research was a 5 – point scaled questionnaire and a confidence coefficient of alpha at the level of 0.94. Statistics used in data analysis were frequency distribution. Finding Percentages averaging Finding the Standard Deviation and Pearson's correlation analysis (Pearson Product Moment Correlation). The results of the research showed that: 1) The transformational leadership of school administrators overall and each aspect was at a high level. 2) The effectiveness administration overall and each aspect was at a high level. And 3) The relationship between transformational leadership and effectiveness administration of school have a high level of positive correlation statistically significant at the .01 level.

Keywords: Educational Administration, transformational leadership, effectiveness administration

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงภัยคุกคามที่อยู่นอกเหนือการควบคุม อย่างเช่น สถานการณ์ COVID-19 ส่งผลกระทบบางกว้างบังคับให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของทุกคนต้องเปลี่ยนไปและต้องเร่งพัฒนาตนเอง เพื่อรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งแม้ว่าจะมีมาตรการรองรับแต่จากสถานการณ์ที่ผ่านมาพบว่านักเรียนมีความไม่พร้อมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีอาการเครียดเจ็บสะสม มีปัญหาเรื่องโภชนาการ ความเสี่ยงต่อการออกจากระบบการศึกษา และมีการถดถอยทางการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน ทั้งนี้สิ่งที่น่าสนใจที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นของเด็กถดถอยหลังลงมาก (สมพงษ์ จิตระดับ, 2564, หน้า 3)

การขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นที่การพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องกำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กร ไปจนถึงการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขปัญหา พัฒนาลิขิตต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (จรัสกุล เกตุทอง, 2564, หน้า 272)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องรู้สถานการณ์ ใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความศรัทธาความเชื่อมั่น พร้อมให้ความร่วมมือเต็มใจในการทำงานและพัฒนาตนเอง โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา นำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงการทำงาน การรับมือสถานการณ์ การเป็นแบบอย่าง และมีอิทธิพลสามารถพัฒนาศักยภาพผู้ร่วมงาน (ภูริดา เพ็ญวิทยา, 2561, หน้า 8) สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994, p. 245) ซึ่งมี 4 ด้านคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ทั้งนี้การพิจารณาประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mott (1991, p. 398) มีการพิจารณาประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา 4 ด้านคือ การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้การที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความพยายาม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ รวมถึงผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือมีหลักการแนวคิด กำหนดทิศทางของการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ (รุ่งนภา ปราบแก้ว, 2559, หน้า 31)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพะเยา จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอประกอบด้วยอำเภอจุน อำเภอเชียงคำ อำเภอปง อำเภอเชียงม่วน และอำเภอภูซาง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งทางด้านปริมาณคุณภาพ และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล มีเป้าประสงค์ที่จะนำไปสู่สถานศึกษาคุณภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปศึกษาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้นำริบทและพัฒนาสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาในภาพรวมและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

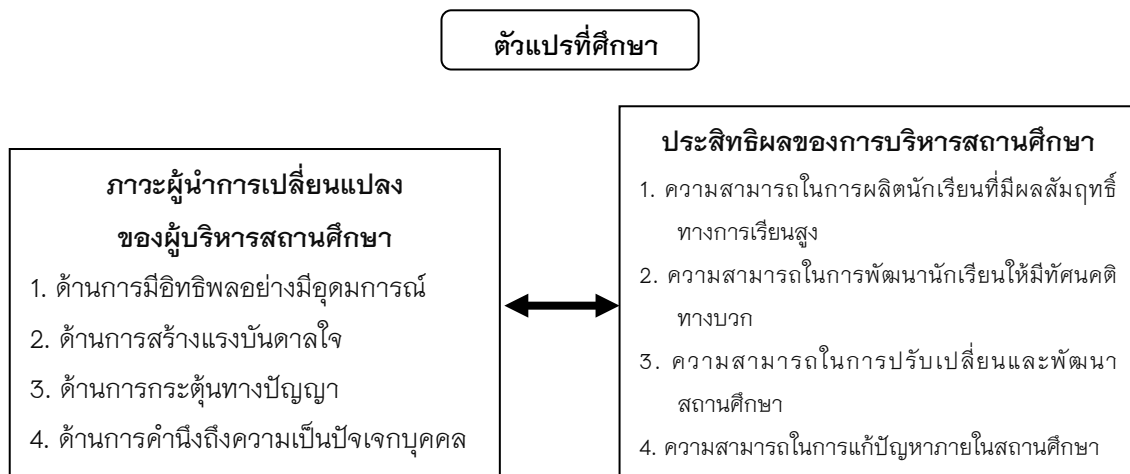
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, p. 245) ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Mott (1972, p. 398) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 1,003 คน และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 285 คนโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็นกลุ่มอำเภอเชียงคำ อำเภอจุน อำเภอเชียงม่วน อำเภอปง และอำเภอภูซาง จับสลากได้กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มอำเภอภูซางจำนวน 145 คน จากที่ต้องการ 285 คน ดังนั้นจึงทำการจับสลากอีกครั้งได้กลุ่มอำเภอเชียงคำ จำนวน 336 คน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง แล้วทำการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา ได้จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 91 คน ขนาดกลาง จำนวน 170 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน รวม 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลและนำมาสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 55 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับของข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มีค่าเท่ากับ 0.94

6. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 34 โรงเรียนเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 4 ด้าน เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 4 ด้าน เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.71 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.01 ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน
+ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก
- หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.28	0.44	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.63	มาก	2
3	ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.14	0.26	มาก	4
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.17	0.52	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.20	0.35	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($M = 4.28$, $SD = 0.44$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($M = 4.21$, $SD = 0.63$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($M = 4.17$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.14$, $SD = 0.26$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม

ข้อที่	ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	Mean	SD	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.43	0.56	มาก	2
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.09	0.52	มาก	4
3	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.44	0.62	มาก	1
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.19	0.55	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.29	0.50	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.29, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($M = 4.44, SD = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($M = 4.43, SD = 0.56$) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($M = 4.19, SD = 0.55$) ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.09, SD = 0.52$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2**

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา				
	ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง	ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีความคิดค้นทางบวก	ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา	ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	ประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษาเฉลี่ยรวม
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.60**	.61**	.55**	.64**	.63**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.66**	.62**	.71**	.67**	.70**
ด้านการกระตุ้นปัญญา	.56**	.70**	.51**	.65**	.64**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	.70**	.69**	.69**	.75**	.74**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร เฉลี่ยรวม	.69**	.70**	.68**	.73**	.72**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.72$)

1. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.73$)

2. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.74$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหาร

สถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.63$)

3. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.75$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.71$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.70$) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นปัญญาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.51$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวก

ระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษารายด้านสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุกา สิริอำนวนัยศักดิ์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอป่าสัก เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์ในการทำงานและมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและเน้นให้ครูเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงได้ โดยมีวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน รวมไปถึงโครงการของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน และกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1991) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ต้องพัฒนาความสามารถของตนเองไปสู่เพื่อนร่วมงานและผู้ตามไปในระดับสูงขึ้นด้วยศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ของความเป็นทีมและมีการจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการทำงานเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีระดับประสิทธิภาพผลสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาให้พัฒนาพร้อมมากขึ้น โดยครูผู้สอนมีการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้า มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความถนัดและความสนใจ

ให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย เห็นความสำคัญของการจัดการเรียน การสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงส่งเสริมและพัฒนา ครูไปอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรารุช จงรักวิทย์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สามารถนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู มีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมากที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จตามบรรล วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีการเตรียมความพร้อม การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน จัดทำแผนการ ดำเนินการ และประเมินข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับ คุณภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรัญกุล เกตุทอง (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับนัยสำคัญ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีการมอบหมายงาน โดย คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นมิตรและ มีสัมพันธ์อันดีกับครูในโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจ ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ในการแก้ปัญหาในโรงเรียน มี กระบวนการการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและควรสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วย วิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหา และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อจะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถที่จะสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ปลูกฝังให้ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างพลังอำนาจและความมั่นใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมครูและนักเรียนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบหรือจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแต่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- จิรังกุล เกตุทอง, สุชาติ นันทะไชย, วรณวิศา คัลยาจจำแลง, และสิบนุสรณ์ ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. *วารสาร Journal of MCU Social Science Review*, ปีที่ 16 ฉบับที่ 3, หน้า271-283.
- ภูริตา เพ็ชรวิทยา. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุ่งนภา ปราบแก้ว.(2559).ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



สมพงษ์ จิตระดับ และพจนาน อภาณูรักษ์. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพเยาวชนพลเมือง:

การเปรียบเทียบกรอบความคิดแบบเติบโตของประเทศไทย สาธารณรัฐเอสโตเนียและสิงคโปร์.

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ปีที่ 16 ฉบับ 3, หน้า 406–414.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Newbury Park, CA: Sage.

Mott, P. E. (1972). **Education organization and administrations**. New York, NY:Harper & Row.

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

STUDY OF CONDITIONS AND ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT GUIDELINES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ศศิณิภา คำชัย^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Sainipha khamchai^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพองค์กรของสถานศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 291 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด 1) เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และ 2) แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสภาพสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จากมากไปน้อย ดังนี้ มิติการอยู่ร่วมกันของครู มิติอิทธิพลของผู้บริหาร มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มิติการสื่อสาร และมิติการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมทุนและทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อการจัดการทรัพยากรและการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ควรส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ มองภาพความสำเร็จในอนาคต และมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน

คำสำคัญ : สุขภาพองค์กร, แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กร

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

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

*Corresponding author : Sasiniphak@gmail.com

Abstract

This study aims to 1) to study the organizational health of educational institutions 2) to study the guidelines for developing organizational health of educational institution Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Region 1. The sample were 291 persons school administrators and teachers according to the table of Krejcie and Morgan and advisory Level 5 people. The research instruments were divided into 2 types, 1) was a questionnaire which was characterized by a 5-level estimation scale 2) type of interview semi-structure. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The results found that

1. The organizational health of educational institutions Overall, all dimensions were at a high level. The order of organizational health of educational institutions under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1 in descending order is as follows: Teacher Inclusion, Administrator Influence, Operational Morale, School Administrator Leadership, Communication and Resource Support.

2. Guidelines for developing organizational health of educational institutions found that, the resource Support dimension School administrators should raise funds and resources from various departments' parents as well as creating cooperation between educational institutions and communities in terms of budget support and capable personnel and preparation of a quality development plan; School annual action plan for efficient resource management and budget utilization. Communication dimension, School administrators should promote public relations both inside and outside the school by using a variety of communication channels and consistently and promoting communication of personnel within the organization, both direct communication and indirect communication through various communication channels. Leadership building of school administrators should be promoted, leadership skills training, inspire leadership and school administrators and administrators must inspire their subordinates and colleagues as well as having a vision of future success and have a clear management style.

Keywords: Organizational Health, Guidelines for developing organizational health

บทนำ

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรม รัฐบาลจึงได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติมีวัตถุประสงค์หลักในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรง ในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ และภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลัก โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เนื่องจากการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข องค์การทางการศึกษา มี

ความสำคัญมาก ที่จะเป็นเครื่องหล่อหลอมเยาวชนของชาติให้มีความสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อจะช่วยให้เยาวชน นำ
ชุมทรัพย์ทางปัญญา สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2)

การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ แต่จากการสำรวจความคิดเห็น
ของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยเกี่ยวกับมุมมองการศึกษาไทย
พบว่าจุดด้อยของการศึกษาไทย คือ ด้านคุณภาพของบุคลากรในการพัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
การนำนโยบายทางการศึกษาไปใช้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง ส่วนตัวผู้เรียนเอง
ก็มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ตลอดจนขาดความสนใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์
ที่กำหนด ครูผู้สอนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการสอน และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการพัฒนาสุขภาพองค์การ
เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร และเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
เพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์การทางการศึกษา
(สุขุม เฉลยทรัพย์, 2559)

แผนกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปี
งบประมาณ 2566 – 2570 ได้ให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน
ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นตลอดจน เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้แก่
ผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ พาน้องมาเรียนเพิ่มโอกาส เต็มศักยภาพ
ด้วยนวัตกรรม พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565, หน้า 31-36)

จากผลสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2564
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะต้องมีผลการทดสอบพัฒนาขึ้นจากเดิม
ทุกวิชา แต่จากผลการทดสอบพบว่าเพิ่มขึ้น 1 วิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ แต่ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ภาษาไทย
และภาษาอังกฤษมีผลสัมฤทธิ์ลดลง ผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1 กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565, หน้า 27) จากที่กล่าวมา
ข้างต้นจะพบว่าบุคลากรต้องรับภาระงานที่หนักทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังต้องรับภาระในงาน
พิเศษและงานอื่น ๆ อาจส่งผลต่อภาวะเครียดจากการทำงานของบุคลากร บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน
เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าจำนวนของบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลให้สุขภาพองค์การอยู่ในสภาวะที่ไม่สมบูรณ์
ทั้งนี้ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าจากปัญหาดังกล่าวนั้นจะมีสาเหตุที่แท้จริงมาจากสุขภาพองค์การที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่
เนื่องจากยังไม่มีรายงานผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1 ที่สามารถอ้างอิงได้ว่าปัญหาดังกล่าวนั้น เกิดขึ้นจากสุขภาพองค์การที่ไม่สมบูรณ์

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นชี้ให้เห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 1 ประสบปัญหาทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับสุขภาพ
องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อทราบระดับสุขภาพองค์การ และเพื่อทราบ
แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การให้มีสุขภาพองค์การที่ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

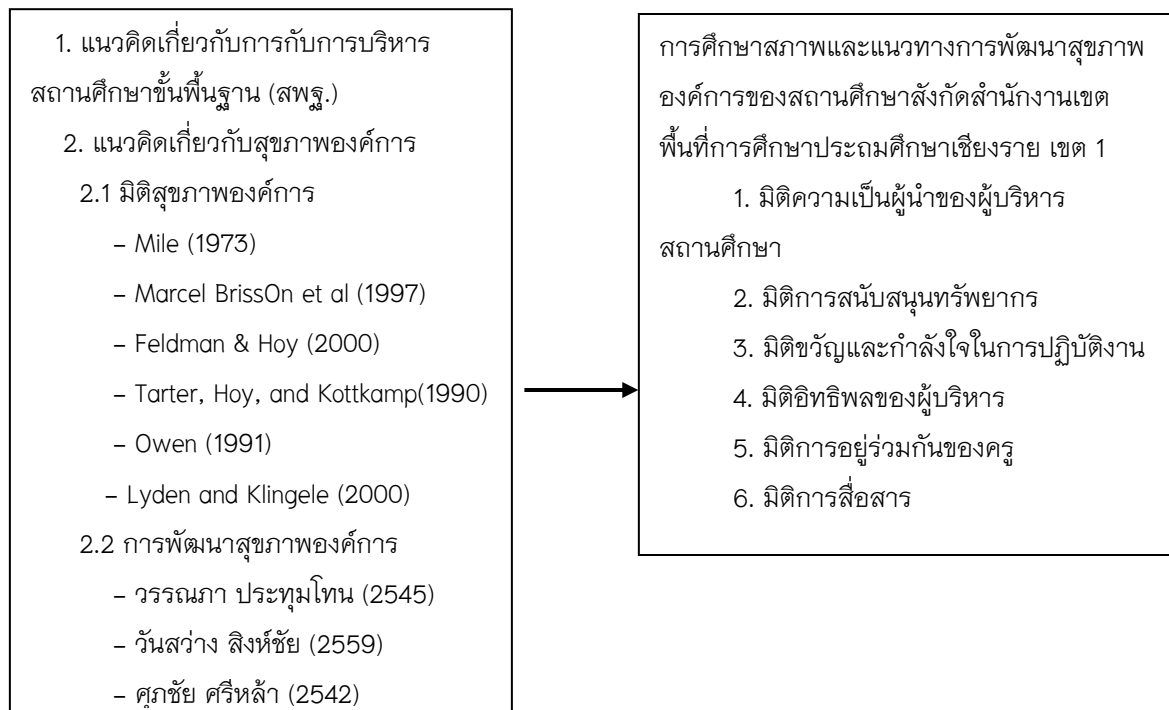
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ให้มีคุณภาพที่ดี หากองค์กรมีคุณภาพองค์กรที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงแล้วก็จะสามารถทำให้องค์การดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและจะสามารถพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติซึ่งเยาวชนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะสามารถที่จะเป็นสรรพกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพสุขภาพขององค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพขององค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพขององค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 44 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 รวมทั้งสิ้น 1,153 คน และทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejci and Morgan) ได้จำนวนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 291 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มอย่างง่าย จาก 3 อำเภอ ได้ 1 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง มีจำนวนโรงเรียน 71 โรงเรียน เป็นผู้บริหารจำนวน 80 คน ครูจำนวน 801 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มแบบแบ่งกลุ่มโดยใช้ขนาดโรงเรียน เป็นหน่วยในการแบ่งกลุ่ม

ขั้นที่ 3 สุ่มโดยการกำหนดสัดส่วนจากประชากร แต่ละกลุ่มของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	187	62
ขนาดกลาง	469	155
ขนาดใหญ่	38	12
ขนาดใหญ่พิเศษ	187	62
รวม	881	291

ขั้นตอนที่ 2 แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคนิคการจัดการศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบ่งเป็น 2 ชนิดคือ แบบสอบถามสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถามสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 73) จำนวน 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 44 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 3 ประเด็น โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกประเด็นสัมภาษณ์ได้แก่ ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับมาสร้างเป็นข้อคำถาม

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสารข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและ

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมทุกด้านที่ศึกษา และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา การใช้ภาษา นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย แล้วจึงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนอนุบาลดงมหาวัน และโรงเรียนบ้านโป่งเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้

3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดเรียงลำดับรายด้านที่ศึกษาแล้วเลือก 3 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จัดสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปเป็นข้อสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางในการพัฒนาภาวะสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

4.2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์ด้วย การส่ง QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามผ่าน Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน

4.3. ผู้วิจัยติดตามการเก็บรวบรวมข้อมูล จนได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

4.4. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยผ่านทางระบบออนไลน์และสัมภาษณ์ ณ สถานที่ทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิโดยได้ทำการนัดหมายล่วงหน้า

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2. ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3. แนวทางในการพัฒนาพัฒนาคุณภาพองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ผลการศึกษา

1. การศึกษาสภาพสภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามรายมิติ

ข้อ	รายการประเมิน	n = 291		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มิติตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.29	0.65	มาก	4
2	มิตินโยบายสนับสนุนทรัพยากร	4.15	0.49	มาก	6
3	มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.38	0.47	มาก	3
4	มิติอิทธิพลของผู้บริหาร	4.39	0.54	มาก	2
5	มิตินโยบายร่วมกันของครู	4.40	0.46	มาก	1
6	มิติการสื่อสาร	4.24	0.54	มาก	5
รวม		4.31	0.40	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ มิติอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) และ มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มิติการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.49)

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา มิติสุขภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับโดยเรียงลำดับจากน้อยไปมากได้ดังนี้ มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติการสื่อสาร และมิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ ปรากฏผล ดังนี้

มิติที่ 2 การสนับสนุนทรัพยากร ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ดังนี้

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อการจัดการทรัพยากรและการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า การระดมทุน และทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ ผู้ปกครองตลอดจนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชนทั้งด้านการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรที่มีความสามารถ การบริหารจัดการ การวางแผนการใช้งบประมาณ โดยการใช้กระบวนการ PDCA เข้ามาใช้ในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

มิติที่ 6 การสื่อสาร ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ดังนี้

การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และสม่ำเสมอการส่งเสริมการสื่อสารของบุคลากรภายในองค์กรทั้งการสื่อสารทางตรงและการสื่อสารทางอ้อมผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย การพัฒนาทักษะการสื่อสารโดยกระบวนการมีส่วนร่วม (PLC) ของบุคลากรภายในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กร

มิติที่ 1 ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ดังนี้

การส่งเสริมบุคลิกภาพ และทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างภาวะผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ และเจตคติในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ความรู้ และทักษะในการบริหารสถานศึกษา ประกอบกับประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กร และทีมงานที่มีคุณภาพในการบริหารงานตลอดจนทักษะในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษาการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารงานทุกด้านที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทักษะการคิด รวมทั้งการวัดผลประเมินผล สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตาม โดยเรียงลำดับสภาพสุขภาพองค์การในแต่ละมิติจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มิติการอยู่ร่วมกันของครู มิติอิทธิพลของผู้บริหาร มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มิติการสื่อสารและมิติการสนับสนุน

ทรัพยากร สอดคล้องกับนโยบายของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้มีการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) มีนโยบายที่ มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม เพื่อกำหนดความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุดและไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยโดยตรงต่อคุณภาพและการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (2565) “สถานศึกษาปลอดภัย ใส่ใจคุณภาพ สร้างสรรค์โอกาส ประสิทธิภาพนวัตกรรม” ที่มีจุดเน้นในคือ 1. ด้านความปลอดภัย “สถานศึกษาเหมือนบ้าน นักเรียนมีความสุข เรียนรู้เต็มศักยภาพ ภายใต้อาหารและอบอุ่น” 2. ด้านโอกาสลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา “ปักหมุดค้นหา พาน้องกลับมาเรียน เพิ่มโอกาสเต็มศักยภาพด้วยนวัตกรรม” 3. ด้านคุณภาพ “ห้องเรียนวิถีใหม่ ครูสอนดีมีนวัตกรรม นำสู่คุณภาพผู้เรียน” 4. ด้านประสิทธิภาพ “เทคโนโลยีก้าวล้ำ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ประกันคุณภาพตามมาตรฐานสร้างสรรคการมีส่วนร่วม” และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การของตน ตลอดจนครูช่วยกันทำงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน และครูมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990, p. 236) ที่ได้กำหนดมิติขององค์การที่มีสุขภาพที่ดี กล่าวคือ มิติความสามัคคีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกองค์การ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสันต์ เกตุคง (2559) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติอิทธิพลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคน แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วริศรา บุญธรรม (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสั่งสมทักษะประสบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จสู่ผลงอกในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้า และ

ความสำเร็จของสถานศึกษา ยังสอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสื่อความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรศกร ดิษฐสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สืบเนื่องจาก ครูมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับเพื่อนครู และ สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนครูมีทัศนคติหรือความรู้สึที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ที่ มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสันต์ เกตุคง (2559) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนการกุศลของ วัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วยการอยู่ร่วมกันของบุคลากร การมุ่งเน้นวิชาการ ความเข้มแข็งของสถานศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานการสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำอันที่เพื่อนร่วมงาน 2) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มสถานศึกษาและอายุการก่อตั้งสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มิติการอยู่ร่วมกันของครูในเรื่อง ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานของครูในสถานศึกษาให้มีความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

2. มิติอิทธิพลของผู้บริหารในเรื่อง ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการ ครองตน ครองคน ครองงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำหลักการการทำงานมาเป็นเครื่องมือในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เช่น การนำหลักสังคหวัตถุ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ตลอดจนการควบคุมตนเองในการทำงาน การตัดสินใจบนหลักของเหตุผล การพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ มอบของขวัญวันเกิด มอบรางวัลด้านการทำงาน หรือพาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศให้แก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควบคืบศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
2. ควบคืบศึกษารูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่มีสุขภาพดี

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำ การแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีเยี่ยมจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุณหอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาและขอแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง รวมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษา ค้นคว้า ความรู้ และ ประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏรายนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจในการทำศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี คุณค่าและความดีงามของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทน พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ และได้มอบกำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ธรรตกร ดิษฐสุวรรณ. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). **การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วรรณภา ประทุมโทน. (2545). **บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข,** วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วิศรา บุญธรรม. (2560). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จังหวัดบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วันสว่าง สิงห์ชัย. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนรู้.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

- วิสันต์ เกตุคง. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ศุภชัย ศรีหาล้า.(2542) “**ประสิทธิภาพองค์การต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา**”. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ 2565.**, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). **แผนกลยุทธ์การพัฒนาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2565.**, เชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). **รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2564.**, เชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ : ข้อค้นพบจากการวิจัย**. กรุงเทพฯ: หจก.ศรีสมบูรณ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 –2580**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สุชุม เฉลยทรัพย์. **มุมมอง "การศึกษาไทย" ในสายตาบุคลากรทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565 จาก <http://dusitpoll.dusit.ac.th/poll/view.php?id=1798>.
- Feldman and Hoy. (2000). “Organizational Health: The Concept and its Measure,” *Journal Of Research and Development in Education*, 20, (2000): 30–37.
- Lyden, J. A. & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *SuperVision*, 61 (12), 3–6.
- Marcel Brisson et al (1997). Supervising organizational health. The Public Service Commission of Canada.
- Miles, M. B. (1973). *Planned Change and Organization Health: Figure and Ground*. Boston: Allyn and Bacon.
- Owen, R. G. (1991). *Organizational Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tarter, C.J., Hoy, W.K., & Kottkamp, R. (1990). “School health and organizational commitment”, *Journal of Research and Development in Education*. 23: 236 – 243.
- Tarter, C.J., Hoy, W.K., & Kottkamp, R. (1990). “School health and organizational commitment”, *Journal of Research and Development in Education*. 23: 236 – 243.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL AND INTERNAL QUALITY OPERATION OF SCHOOL IN MEA FAH LUNG DISTRICT UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ศักดา วันเพ็ญ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Sakda Wanpen^{1*} and Namfon Ganma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง โดยรวมและอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

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: 64170435@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) the level of academic leadership of school administrators in Mea Fah Lung district. 2) the level of internal quality assurance operation of schools of Mea Fah Lung district. and 3) the relationship between the relationship between academic leadership of school and internal quality assurance operation of schools in Mea Fah Lung district under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. Sampling size was determined using Krejcie and Morgan table as well as stratified random sampling. The samples used in this study were 248 teachers under Mea Fah Lung 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 0.801 and analysed by Average, Standard Deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows; 1) the level of academic Leadership of school administrators in Mea Fah Lung district school administrators was wholly qualified as good level. 2) the level of internal quality assurance operation of schools of Mea Fah Lung district wholly qualified as good level. 3) the relationship between academic leadership of school and internal quality assurance operation of schools in Mea Fah Lung district under The office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was a positive correlation and statically significant at .01 level.

Keywords: Academic Leadership, Administrators, Internal Quality Assurance Operation

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือต่อการพัฒนาทักษะชีวิตที่สะท้อนให้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา จะเป็นภาพของความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้นำที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ต้องมีความรู้ ทักษะที่เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อพัฒนาการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับความต้องการของสังคม (อมรรัตน์ เตชะนอก ,2563 , หน้า 367)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรมีความมั่นใจว่าผู้เรียนแต่ละแห่งมีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน ผู้เรียนทุกสถานศึกษามีทักษะการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะดำเนินกิจกรรมใด ผู้เรียนจะต้องได้รับทักษะความรู้ที่รอบด้าน โดยได้รับการพัฒนาจากองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย ฉะนั้น จึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 , หน้า 2) สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การบริหารจัดการให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนดนั้น จึงเป็นงานที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการโดยใช้หลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สัมมา รัตนชัย, 2556, หน้า 14)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้บริหารงานวิชาการที่มีความรับผิดชอบโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน ต้องเพิ่มความตระหนักและการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะทำให้คุณภาพการศึกษามุ่งสู่ความมุ่งมั่นหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการหลักสูตร การนิเทศและประเมินการสอนของครู การติดตามประเมินผลผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแลรับผิดชอบในฐานะผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Leithwood, 2006, p.28)

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งต้องเร่งดำเนินการแก้ไขโดยการใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในเข้ามาเป็นหลักการดำเนินพัฒนาปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมาก หากผู้บริหารมีความรู้ ความมุ่งมั่น และให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนก็จะสามารถพัฒนารูปแบบของการเรียนได้อย่างเต็มกำลัง ส่งผลให้ผลการพัฒนาการเรียนรู้อาจประสบความสำเร็จและนำองค์กรให้ก้าวไปสู่กระแสแห่งการพัฒนาได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี จึงทำให้หน่วยงานราชการ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องร่วมมือการดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้อันเป็นคุณภาพที่จะเกิดกับนักเรียน (หนูกันต์ ปาโส, 2562 หน้า 1) และเป็นการยกมาตรฐานให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดไว้เพื่อสร้างความมั่นใจต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและเป็นที่ยอมรับของสังคม (กาญจนา ศรีเรือง, 2555, หน้า 13) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิ อิศระกุล (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไชยา กรมแสง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการประกันคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 685 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.(608-609) และได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 248 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	ครูผู้สอนในสถานศึกษา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	66	24
ขนาดกลาง	375	136
ขนาดใหญ่	149	54
ขนาดใหญ่พิเศษ	95	34
รวม	685	248

2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ จำแนกเป็น 5 ด้าน มีจำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ จำแนกเป็น 8 ด้าน มีจำนวน 44 ข้อ

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งทฤษฎี เอกสาร ตำราแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงของเนื้อหา (Content validity) ในแบบสอบถาม จากการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อนำ

ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) Cronbach (1990, หน้า 202-204) ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่ามีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.80

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และวิเคราะห์หาคุณภาพเรียบร้อยแล้วมาจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นรายชื่อ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2553, หน้า 23-24)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ฯ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2553, หน้า 23-24)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ฯ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเกียร์ติสุดา ศรีสุข (2552, หน้า 173)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	n = 248		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร	3.97	0.37	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	3.95	0.37	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.14	0.34	มาก	1
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.97	0.35	มาก	3
5. ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย	4.04	0.33	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.01	0.30	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย และน้อยสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้

2. ผลวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 3 ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ในภาพรวม

การดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน	n = 248		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษา	4.06	0.39	มาก	2
2. ด้านแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.98	0.45	มาก	3
3. ด้านระบบบริหารและสารสนเทศ	3.77	0.35	มาก	7
4. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.85	0.42	มาก	5
5. ด้านการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	3.94	0.46	มาก	4
6. ด้านการประเมินคุณภาพภายใน	4.21	0.38	มาก	1
7. ด้านการทำรายงานประจำปี	3.74	0.33	มาก	8
8. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.81	0.45	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.92	0.31	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพภายใน รองลงมา คือ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษา และน้อยสุด คือ ด้านการทำรายงานประจำปี

3. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ (X)	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y)								
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	.85**	.74**	.72**	.77**	.58**	.47**	.64**	.68**	.89**
X ₂	.71**	.66**	.61**	.61**	.50**	.40**	.54**	.52**	.74**
X ₃	.66**	.59**	.50**	.46**	.47**	.41**	.45**	.40**	.64**
X ₄	.62**	.55**	.56**	.60**	.45**	.33**	.51**	.51**	.68**
X ₅	.63**	.54**	.46**	.52**	.57**	.46**	.45**	.49**	.67**
X _{tot}	.81**	.72**	.67**	.69**	.60**	.48**	.61**	.61**	.85**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .85$) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านการประเมินคุณภาพภายใน รองลงมา คือ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านระบบบริหารและสารสนเทศ และด้านการทำรายงานประจำปี ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย และด้านพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและวิจัยการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากร และนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถในการนำบุคลากรให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจชอบเข้าใจเนื้อหา และหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของไชยา กรมแสง (2562, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิ อิศระกุล (2562, หน้า 66) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งสามารถพัฒนาระบบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 7) กล่าวว่าการประเมินคุณภาพภายใน (Internal Quality Assessment) เป็นระบบในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยต้องดำเนินการให้เป็นความสม่ำเสมอในองค์กร กระบวนการประเมินคุณภาพภายในจะปฏิบัติโดยบุคลากรในหน่วยงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของตนเอง (Self-evaluation) โดยใช้ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และพร้อมที่จะได้รับการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานต้นสังกัด และการประเมินจากภายนอก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2561, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย และด้านพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้เป็นไปตามเป้าหมายหมาย โดยเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ตลอดจนเป็นผู้ให้คำชี้แนะ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน และเกิดคุณภาพต่อผู้เรียนตามภารกิจที่มุ่งหวังได้ สอดคล้องกับแนวคิดของจรัส อติวิทยากรณ์ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อการสอนของครู ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนของครู ส่งผลต่อ

คุณภาพนักเรียนให้ได้มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพแล้วนั้น จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีการประกันคุณภาพการศึกษาแก่นักเรียนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของกาญจนา ศรีเรือง (2561, หน้า 22) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในมีหลักการสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการบริหาร และสามารถตรวจสอบได้ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ ศิริปฐ (2561, หน้า 62) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนในระดับสูง อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิ อิศระกุล (2562, หน้า 68) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านประเมินผลนักเรียนมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และด้านการประเมินผลการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีด้านที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้เดิมและมีการดำเนินการปรับปรุงการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนจนมีการดูแล กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านระบบบริหารและสารสนเทศ ดังนั้นสถานศึกษาควรพัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศไปใช้ด้านการประกันคุณภาพกับหน่วยงานต้นสังกัดและนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ จะส่งผลให้มีระบบสารสนเทศงานประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นปัจจุบันยิ่งขึ้น
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมโดยการประชุมชี้แจงให้ความรู้ในการนำหลักสูตรไปใช้โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้อื่นๆของครู และหลักสูตรสามารถเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน นำไปสู่ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ และเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของงานประกันคุณภาพภายใน

4. ควรมีการใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และหลักการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่หลากหลาย เช่น การสอบถาม การสัมภาษณ์ครูผู้สอน และการเยี่ยมชมสถานที่จริง เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3” สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยพะเยา, ดร.ณัฐวุฒิ สัทโส ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายเกรียงศักดิ์ ฝึกฝน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทอดไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศรีเรือง. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. (สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ครองช่างพรินติ้ง.
- จารุวรรณ ศิริปรุ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2560). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : เหมการพิมพ์.
- ไชยา กรมแสง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.

วุฒิ อิศระกุล. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.

สัมมา รชนิธย์. (2556). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะ. (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ:ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ ครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

Leithwood, K. (2006). **A review of the research: Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education.** University of Toronto.

**การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**

**Participative Academic Administration of Teachers of Mae Yao-Doi Hang
School Group under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1**

ศิริาณี ราชลำ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Sirani Ratchalam^{1*} and Natthawut Sabphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียน แม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.893 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูในกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว - ดอยฮาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: งานวิชาการ, การบริหารงานวิชาการ, การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

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 : siraneers@gmail.com

Abstract

This research purpose was to 1) study participatory academic management of teachers in Mae Yao-Doi Hang School Group under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 2) Compare participatory academic administration of teachers in Mae Yao-Doi Hang School group under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational background and work experience, The research sample was 113 teachers in Mae Yao-Doi Hang School group under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 The instrument used was a rating scale questionnaire with a reliability of 0.893 Statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test (t-test), one-way analysis of variance, one-way ANOVA, and comparison of pairwise differences by LSD (Least Significant Difference)

The results showed that

1) Teachers in the Mae Yao-Doi Hang School group Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, their opinions about the participatory academic administration were generally at a high level including the development of the learning process Educational measurement and evaluation Development of learning resources and the development of educational institutions

2) Comparison of participatory academic administration of teachers in Mae Yao – Doi Hang School group, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, Classified by educational qualifications, it was found that the teachers of the Mae Yao-Doi Hang School group teachers have opinions about overall participatory academic administration there was no different classified by work experience Overall, there was a statistically significant difference at 0.05

Keywords: Academic, Academic Administration, Participative Academic Administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติไว้ใน มาตรา 54 คือ เด็กทุกคนต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมตามความต้องการทางศักยภาพของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์และสติปัญญา ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ให้เป็นคนดี รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีวินัย มีจิตอาสา มีความสามารถในด้านที่ตนเองถนัดมีความรับผิดชอบโดยกำหนดให้รัฐ มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนงาน ให้สอดคล้องกัน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 เพื่อให้ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักด้านการพัฒนาคนสู่สังคมในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ระบุถึงโอกาสทางการศึกษาที่ทุกคนต้องได้รับอย่างเสมอภาค พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ นำคนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ สามารถนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาการศึกษาและบริบทเศรษฐกิจสังคมของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ประเทศไทยก้าวสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตที่เกิดขึ้นในระยะ 20 ปีข้างหน้า พัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้เกิดการเรียนรู้ โดยกำหนด



ประเด็นการพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะคือ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – พ.ศ. 2565 ตระหนักถึงนโยบายด้านการศึกษาอย่างสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญตามความสำคัญเร่งด่วน สามารถดำเนินการและวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 และการสร้างระบบ การผลิตพัฒนาครูที่มีคุณภาพ จึงมีนโยบายให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษา อย่างมีคุณภาพ ฟังตนเองได้ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะจำเป็นของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะ การปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาตนเองทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ดังนั้นนโยบาย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2565 ต้องการให้สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมโดยยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เปรียบประดุจเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ให้จัดกระบวนการจัดการศึกษาอย่างหลากหลาย กระจายอำนาจสู่หน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด บัญญัติไว้ในมาตรา 39 กำหนดให้อำนาจการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมงานดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับหรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการงานวิชาการที่เป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำครูในการขับเคลื่อน วางแผนงานวิชาการเป็นอันดับแรก ส่งเสริม และสร้างความสามัคคีให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร ให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ดังที่รัฐชาติพร เวหะชาติ (2553) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของหลักสูตรเพื่อประโยชน์สูงสุด ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และสันติ บุญภิรมย์ (2552) งานวิชาการ คือ กิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้กิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น เป็นเส้นเลือดใหญ่หล่อเลี้ยงหัวใจ ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2562-2565) จังหวัดเชียงราย กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2565 ระบุว่า ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดเชียงรายต้องจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละประเภทสถานศึกษา มีนโยบายให้ส่งเสริมจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเต็มศักยภาพของบุคคล ผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานทันต่อโลก แห่งการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565)

โรงเรียนในกลุ่มแม่ยาว-ดอยฮาง บริหารจัดการศึกษาภายใต้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ในปีงบประมาณ 2565 ยังขาดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานในสถานศึกษายังเกิดปัญหาและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากนักเรียนบางส่วนเป็นเด็กต่างดาว มีหลากหลายชาติพันธุ์ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เห็นได้จากผลการทดสอบระดับชาติ O-NET และ NT ที่ลดลง จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร ต้องปรับวิธีการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่ต้องส่งเสริมความร่วมมือกันให้ ครูมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565)

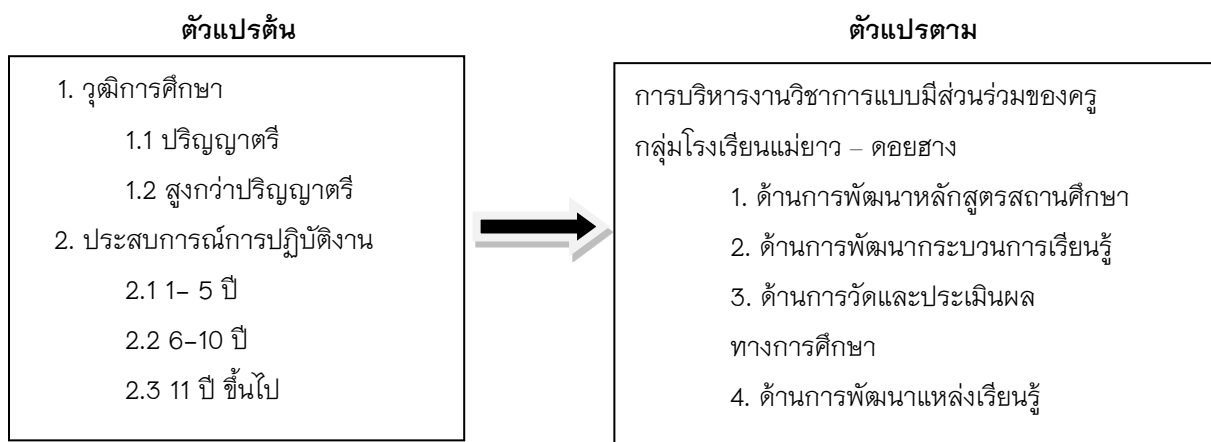
ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครู ในกลุ่มโรงเรียน แม่ยาว-ดอยฮาง เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการนำไปพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาบุคลากร ตลอดจนเห็น ความสำคัญให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ การปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา ได้ตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดผลและประเมินผล โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน

2. การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 รวมทั้งสิ้นจำนวน 155 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว - ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 113 คน ตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามวุฒิการศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 36 ข้อ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัด ประเมินผลทางการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ซึ่งลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 ระดับ ตามแนวคิด Likert

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษา และดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

3.2 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม

3.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.4 นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

3.5 นำเครื่องมือวัดที่ได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในกลุ่มอื่น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.893 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในกลุ่มแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มแม่ยาว-ดอยฮาง จำนวน 113 ชุด โดยใช้ Google Form และกำหนดการตอบแบบสอบถามภายใน 30 วัน ได้แบบสอบถามกลับมามีคิดเป็นร้อยละ 100

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินค่า (Rating Scale)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครู กลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง	(n = 113)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.29	0.66	มาก	4
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.54	0.59	มากที่สุด	1
3	ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา	4.42	0.59	มาก	2
4	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.38	0.60	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.42	0.61	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ครูในกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.59) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง	ปริญญาตรี (n = 62)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 51)		t	Sig
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.26	0.47	4.33	0.48	-0.74	0.45
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.49	0.33	4.59	0.38	-1.51	0.13
3. ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา	4.51	0.37	4.30	0.40	2.85*	0.00
4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.42	0.38	4.32	0.40	1.31	0.19
รวม	4.43	0.30	4.40	0.33	0.54	0.58

จากตาราง 2 พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง จำแนกตามวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัด

การบริหารงานวิชาการ แบบมีส่วนร่วมของครู	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P-value
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	15.422	3	503.474	228.13*	0.000
	ภายในกลุ่ม	24.233	110	0.220		
	รวม	150.656	113			
2. ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	150.850	3	503.283	397.51*	0.000
	ภายในกลุ่ม	13.938	110	0.127		
	รวม	150.787	113			
3. ด้านการวัดและ ประเมินผลทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	150.514	3	503.505	331.83*	0.000
	ภายในกลุ่ม	16.696	110	0.152		
	รวม	150.210	113			
4. ด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	150.886	3	503.962	338.73*	0.000
	ภายในกลุ่ม	16.371	110	0.149		
	รวม	150.258	113			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	150.089	3	503.030	514.16*	0.000
	ภายในกลุ่ม	10.767	110	0.098		
	รวม	150.856	113			

จากตาราง 3 พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน สรุปผล ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

3. การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าครูในโรงเรียนทราบว่า การบริหารวิชาการคืองานที่สำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน และนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียนถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียน ส่วนงานอื่น ๆ ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นงานรองที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ อีกทั้งการบริหารวิชาการเป็นเสมือนตัวบ่งชี้ที่บอกถึงมาตรฐาน และคุณภาพการศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับต้องร่วมมือกัน ดำเนินการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาการที่จะทำให้นักเรียนมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ นั่นคือการบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ การบริหารวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ และความสำเร็จของโรงเรียนซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิตเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับเนตรนภา ภูสำเภา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มท่าจีนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง ไม่ว่าจะมียุติการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็ตระหนักดีถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการเมื่อตระหนักดีถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการแล้วจึงทำให้ครูในโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง ที่ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในวุฒิการศึกษา จึงไม่มีความแตกต่างกันกับความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับเนตรนภา ภูสำเภา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มท่าจีนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มท่าจีนก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับช่อผกา ศรีจันทร์อินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านการวัดผลและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว- ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการทำงาน ครูที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพราะมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจนนำไปสู่การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลร่วมกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยจะมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมจึงมีความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติมาเป็นอย่างดี เมื่อมีเหตุการณ์หรือมีปัญหาให้แก้ไขหรือได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานก็สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเช่นกัน เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับมณีรัตน์ ขอนทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายพญาลิไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพญาลิไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับวัชรภรณ์ คำหล้า (2564) ได้ศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 3 จำแนกประสบการณ์ พบว่า รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาครูควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และครูควรมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ครูควรมีส่วนร่วมจัดอัตรากำลังครูเข้าสอนตามสาระการเรียนรู้ครบชั้นเรียนอย่างเหมาะสมต่อความต้องการของผู้เรียนและตามบริบทของสถานศึกษาและครูควรมีส่วนร่วมวางแผนจัดทำตารางสอนของโรงเรียน

3) ด้านการวัด และประเมินผลทางการศึกษาครูควรมีส่วนร่วมวางแผนการจัดทำเครื่องมือพัฒนาตัดสินผลการเรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาการวัดและประเมินผลจากความสามารถของผู้เรียน และครูควรมีส่วนร่วมวางแผนจัดทำแนวทางการวัด ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามตัวชี้วัด และวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด

4) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ครูควรมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา และครูควรมีส่วนร่วมจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

1.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2) ควรศึกษาสภาพการดำเนินงาน และสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3) ควรศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการนำไปพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาบุคลากร ตลอดจนเห็นความสำคัญให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จและคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดีคุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาช่วยเหลือทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.moe.go.th>.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2559). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560**. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2565, จาก <https://cdc.parliament.go.th>.
- ช่อพกา ศรีจันทร์อินทร์. (2561). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เนตรนภา ภูลำภา. (2560). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มท่าจีนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**, 5(1), (22-31).
- มณีรัตน์ ขอนทอง. (2565). **การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพญาลิไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2**. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 8(2), (2-14).
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2553). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: บัณฑิต พอยท์.
- วัชรภรณ์ คำหล้ม้า. (2564). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. **วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์**, 8(2), (105-117).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2565, จาก <https://chiangrai1.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.lampang.go.th>.

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

Administration of the school's Student Support System Under The Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai

สาลิณี สั้งสอน^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Salinee Sangsorn^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 326 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โยมาเน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหาร, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

¹ Graduate Student, Educational Administration Program, School of Education, University of Phayao

² Assistant Professor Dr., Educational Administration Program, School of Education, University of Phayao

*Corresponding author : E-mail: salinee.sangsorn@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to investigate the condition of the administration of the school's student support system based on the opinions of the school government teacher under The Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai; and 2) to compare the opinions of teacher on the administration of the school's student support system under The Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai. Classified by work experience and size of school. The sample done by 326 people including the teachers under The Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai. The sample size was calculated by Taro Yamane's formula and using the Stratified sampling method. The instrument for data collection was 5 levels rating scales questionnaire. The index of item objective congruence is 0.67–1.00 and the reliability is 0.99. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and Scheffe' paired difference method. The finding indicated: 1) Administration of the school's Student Support System Under the Office of Secondary Educational Service Area, Chiang Rai. Overall, it was at a high level. 2) The results of the comparison of opinions between the administration of the school's student support system based on the opinions of the school government teacher under The Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai classified by work experience, and size of school level in overall and side difference was Statistically significant at 0.05 level.

Keywords: Administration, Student Support System

บทนำ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) และแผนปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้เด็กมีความสามารถและคุณลักษณะที่ดีตั้งแต่ปฐมวัย เหมาะสมตามวัยทุกประการด้วยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัย ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบและมีจิตสาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีมาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อใช้เป็นกรอบในการส่งเสริมกำกับดูแลตรวจสอบและประเมินผลและการประกันคุณภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน และสนองตอบนโยบายของรัฐบาลและมุ่งให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้ดำเนินงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ตามภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญทั้งด้านวิชาการและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้จัดทำมาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยกำหนดให้โรงเรียนต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการที่ชัดเจนและ

พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพพร้อมกับด้านสติปัญญา ความสามารถ ร่างกาย จิตใจ มีจริยธรรม คุณธรรม และมีชีวิตที่มีความสุขตามที่สังคมคาดหวัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2565: ออนไลน์)

จากการสำรวจข้อมูลทั่วไปของนักเรียนเป็นรายบุคคลและการเยี่ยมบ้านนักเรียนของโรงเรียน พบว่านักเรียนมีปัญหามากมายหลายประการ เช่น ปัญหาครอบครัว บิดามารดาแยกทางกันหรือแยกกันอยู่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ บิดามารดาทำงานอยู่ต่างจังหวัด ผู้เรียนต้องอาศัยอยู่กับญาติหรืออยู่กับตามลำพัง ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ปัญหาพฤติกรรมทางเพศ ปัญหาสุขภาพจิตในนักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ปัญหาทางด้านการเรียนที่นักเรียนต้องออกกลางคัน เป็นผลมาจากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ทำให้มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสังคม เช่น ปัจจัยเสี่ยงจากสภาพครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและสังคม เพื่อน และบุคลิกภาพหรือตัวนักเรียนเอง และปัญหาอื่น ๆ สภาพปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้นักเรียนถูกเหนี่ยวนำไปผิดทางได้ เช่น การมั่วสุม ใช้จ่ายเสพติด จากข้อมูลสภาพปัญหาของนักเรียนข้างต้นส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงงานบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจอันสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา เป็นภาระงานที่ยากและต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ นักเรียนจะเรียนจนจบหลักสูตรหากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ทุกโรงเรียนต้องช่วยเหลือนักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการที่จะช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ในฐานะหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายให้มีประสิทธิภาพ สามารถนำมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน ลดภาระการเลิกเรียนกลางคันและยังสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

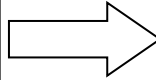
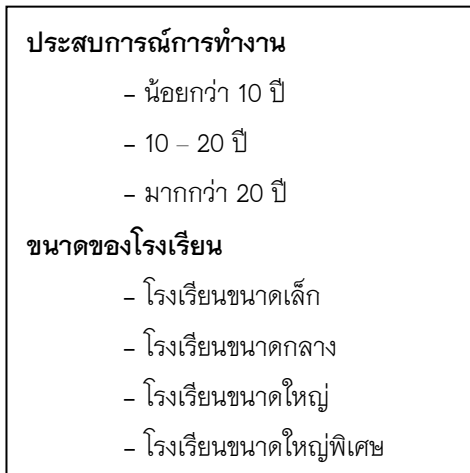
สมมติฐานและกรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

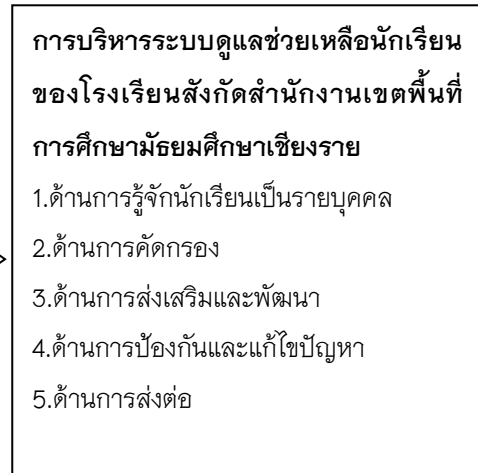
1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 41 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,755 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 41 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างในธีรวิฑูมิ เอกะกุล, 2543) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิดจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ร่างแบบสอบถาม การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจแก้ไข

3. นำแบบสอบถามไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Format) การใช้ภาษา (Wording) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา เป็นรายข้อลงแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ จำนวน 3 ท่าน

4. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตอนที่ 2 ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 416 ฉบับ และตรวจสอบเป็นฉบับสมบูรณ์ 326 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

3. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนวิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test, One-Way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตาม	n = 326		แปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.82	1.22	มาก	2
2. ด้านการคัดกรอง	3.83	1.21	มาก	1
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	3.83	1.21	มาก	1
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.82	1.21	มาก	2
5. ด้านการส่งต่อ	3.82	1.22	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.82	1.21	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้านเท่ากันคือ ด้านการคัดกรองและด้านการส่งเสริมและพัฒนา ($\bar{X} = 3.83$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา มี 3 ด้านเท่ากันคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาและด้านการส่งต่อ ($\bar{X} = 3.82$) อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig.
ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.56	2	5.28	3.65*	0.03
	ภายในกลุ่ม	470.94	323	1.46		
	รวม	481.50	325			
ด้านการคัดกรอง	ระหว่างกลุ่ม	10.77	2	5.39	3.74*	0.03
	ภายในกลุ่ม	465.82	323	1.44		
	รวม	476.60	325			
ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	10.66	2	5.33	3.72*	0.03
	ภายในกลุ่ม	463.21	323	1.43		
	รวม	473.87	325			
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	124.62	3	41.54	37.85*	0.00
	ภายในกลุ่ม	353.35	322	1.10		

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig.
	รวม	477.97	325			
ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	122.35	3	40.78	36.59*	0.00
	ภายในกลุ่ม	358.88	322	1.12		
	รวม	481.23	325			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	122.21	3	40.74		
	ภายในกลุ่ม	356.02	322	1.11	36.85*	0.00
	รวม	478.23	325			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's) พบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการส่งเสริมและพัฒนาและด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig.
ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	126.18	3	42.06	38.12*	0.00
	ภายในกลุ่ม	355.32	322	1.10		
	รวม	481.50	325			
ด้านการคัดกรอง	ระหว่างกลุ่ม	10.77	2	5.39	3.74*	0.03
	ภายในกลุ่ม	465.82	323	1.44		
	รวม	476.60	325			
ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	10.66	2	5.33	3.72*	0.03
	ภายในกลุ่ม	463.21	323	1.43		
	รวม	473.87	325			
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	11.70	2	5.85	4.05*	0.02
	ภายในกลุ่ม	466.26	323	1.44		

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig.
	รวม	477.97	325			
ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	10.64	2	5.32	3.65*	0.03
	ภายในกลุ่ม	470.60	323	1.46		
	รวม	481.23	325			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	10.87	2	5.43		
	ภายในกลุ่ม	467.37	323	1.45	3.76*	0.03
	รวม	478.23	325			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ (Scheffe's) พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้านเท่ากันคือ ด้านการคัดกรองและด้านการส่งเสริมและพัฒนา รองลงมา มี 3 ด้านเท่ากันคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาและด้านการส่งต่อ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีความเห็นตรงกันในด้านความสำคัญของกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรอง ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาและด้านการส่งต่อตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิมล กลิ่นศรีสุข (2564) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ ม่วงไหม (2564) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณสพร ผ่องมาส (2561) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตราด จันทบุรี ระยอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร สุริยะ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จากการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนมีการวางแผนงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน ด้านความสามารถ ด้านผลการเรียน ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านความประพฤติ โดยใช้การสังเกต สัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร สุริยะ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุสมา ปานาบาก (2562) ที่ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคัดกรอง จากการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการวางแผนงานการคัดกรองนักเรียนที่ชัดเจน เพื่อจัดแบ่งกลุ่มเป็น กลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีการจัดทำระบบข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนในด้านต่าง ๆ มีระบบการคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรองนักเรียน โดยใช้แบบประเมิน (SDQ) ในการคัดกรอง สอดคล้องกับงานวิจัยของลำอานงค์ ทองอ่ำ (2560) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดกรองอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดกรองอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา จากการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการวางแผนงานที่ดี ครูผู้สอนรู้จักจุดเด่นและความสามารถของนักเรียน มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและเสริมสร้างทักษะการใช้ชีวิต เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง มีการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียน ให้ความร่วมมือระหว่างครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณสร ผ่องมาส (2561) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เทียงดี (2563) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าด้านการส่งเสริมและพัฒนาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา จากการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนให้ความสำคัญในการวางแผน จัดทำแผนโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมและหลากหลายสอดคล้องกับสภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนและชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน มีการรายงานและประเมินผลให้กับครูประจำชั้นหรือผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร สุริยะ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนุรมาน พิทักษ์สุขสันต์

(2564) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งต่อ จากการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือบุคลากรภายนอกเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ เกตุประทุม (2560) ที่ศึกษาเรื่องการค้าเงินงานและแนวทางพัฒนาการค้าเงินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งต่ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เทียงดี (2563) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่าด้านการส่งต่ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกันกำหนดขึ้นจากปริมาณของนักเรียนที่มีจำนวนมากน้อยแตกต่างกัน โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมาก จึงก่อให้เกิดการค้าเงินงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อย จึงทำให้การค้าเงินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุสมา ปานาบากา (2562) ที่ศึกษาเรื่องการค้าเงินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการส่งเสริมและพัฒนาที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปียังขาดการสั่งสมประสบการณ์การทำงาน ความชำนาญ ความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาตามลำดับขั้นตอนแต่ละด้านของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนซึ่งแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ที่มีความเข้าใจในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานมานานและคุ้นชินกับสภาพบริบทของโรงเรียนและนักเรียนเป็นอย่างดี จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุสมา ปานาบากา (2562) ที่ศึกษาเรื่องการค้าเงินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา สุขสำแดง (2563) ที่ศึกษาเรื่องการค้าเงินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิษฐา กลิ่นเอี่ยม (2561) ที่ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดป่าจิว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดป่าจิว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's) จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียนจำนวนมากทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอาจไม่ทั่วถึง รวมถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้านหรือโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความพร้อมในทุกด้านมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เทียงดี (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุสมา ปานาบาภา (2562) ที่ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณสพร ฝ่องมาส (2561) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูที่ปรึกษาควรจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลายในการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนอย่างครบถ้วนให้เป็นปัจจุบัน
2. ด้านการคัดกรอง โรงเรียนควรประชุมผู้ปกครอง ครู และนักเรียนเพื่อบอกวัตถุประสงค์ของการทำแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน ชี้แจงให้ครูผู้สอนและผู้ปกครองเห็นความสำคัญของระเบียบวาระ ซึ่งสามารถทำให้รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลได้มากยิ่งขึ้น

3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเคร่งครัดพอเพียง ช่วยให้นักเรียนมีพฤติกรรมเหมาะสมมากขึ้น ให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน เนื่องจากกิจกรรมบางกิจกรรมมีความจำเป็นในการใช้งบประมาณ

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โรงเรียนควรประสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา ครูที่ปรึกษาควรให้ความใกล้ชิดกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5. ด้านการส่งต่อ โรงเรียนควรสร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในด้านการส่งนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนและส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหาร ครูในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรรณสพร ผ่องมาศ. (2561). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีรวุฒิ เอกะกลุ. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.

นิษฐา กลิ่นเยี่ยม. (2561). สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดป่าจิว สังกัดองค์กร

บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.

นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาย

บุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พรวิมล กลิ่นศรีสุข. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รัชพล เทียงดี. (2563). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุสมา ปานาบากา. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและการศึกษาอิสลาม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งนภา สุขสำแดง. (2563). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริรัตน์ เกตุประทุม. (2560). การดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณณี ม่วงไหม. (2564). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุภัทสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ลำอานงค์ ทองอ่ำ. (2560). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

The relationship between academic leadership of school administrators and
the effectiveness of educational institutions under the Office of Nan Primary
Educational Service Area 1

สุธารส ไชยศิลป์^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Sutaros Chaisin^{1*} and Wachara Jatupon²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,104 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตามสัดส่วนขนาดประชากรของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

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 : 64170479@up.ac.th

Abstract

The objectives of the research was to study 1) The academic leadership of school administrators under the Office of Nan Primary Educational Service Area 1 2) The effectiveness of educational institutions under the Office of Nan Primary Educational Service Area 1 and 3) The relationship between academic leadership of school administrators and the effectiveness of educational institutions. The sample was 316 teachers in the primary school which under the Office of Nan Primary Educational Service Area 1 in 2022 academic year. The instrument for collecting the data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were percentages, mean, standard deviations, and Pearson correlation coefficients. The results were as follow.

1. The results showed that the level of the academic leadership of the school administrators under the Office of Nan Primary Educational Service Area 1 was at high level.

2. The results of the study of the effectiveness level of the school under the Office of Nan Primary Educational Service Area 1 was at high level.

3. The results of the analysis of the relationship between academic leadership of school administrators and the effectiveness of educational institutions under the Office of Nan Primary Educational Service Area 1 used the analysis to find the correlation coefficient of Pearson. It was found that the academic leadership of school administrators was positive correlation with the effectiveness of the school at a high level with a statistical significance level at 0.05

Keywords: Academic Leadership, School effectiveness

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันนั้นทำให้ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากจึงจำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาในประเทศให้มีคุณภาพ โดยเร่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนั้นนโยบายในการดำเนินงานสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้เป็นหลักในการดำเนินงานในส่วนที่รับผิดชอบทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถสนองนโยบายและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์ สถานศึกษามีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคนและการศึกษาเป็นอย่างมาก มีความสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, หน้า 13) สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน การที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบดูแลสถานศึกษาให้มีการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถมีจรรยาบรรณ และมีภาวะผู้นำ

ลักษณะภาวะผู้นำที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น โดยผู้บริหารควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Leithwood, 2006, 28) ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือมีการปรับปรุงพันธกิจของสถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี การที่ผู้บริหารสถานศึกษาความใส่ใจต่อการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ประสิทธิภาพการทำงานของครู และความสำเร็จของนักเรียน เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน การเสริมสร้างการเรียนรู้ที่จะทำให้คุณภาพการเรียนของเด็กไทยได้มาตรฐานสูงระดับนานาชาติได้ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง บริหารจัดการแบบเรียบง่าย เป็นผู้ประสานระหว่างสถานศึกษาชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลรุ่ง แก้วแดง(2545, หน้า 9) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ซึ่งมีข้อจำกัดต่างๆ ของการบริหารสถานศึกษา ในฐานะเป็นนักบริหารจึงมีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้ง 4 ด้านอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าด้านงานวิชาการ โดยให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์การ

จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่าในบางรายวิชาที่เป็นวิชาหลักเมื่อเปรียบเทียบระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 กับระดับประเทศมีผลค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2565) จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาจมีปัญหาหรือผู้บริหารที่อาจมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา

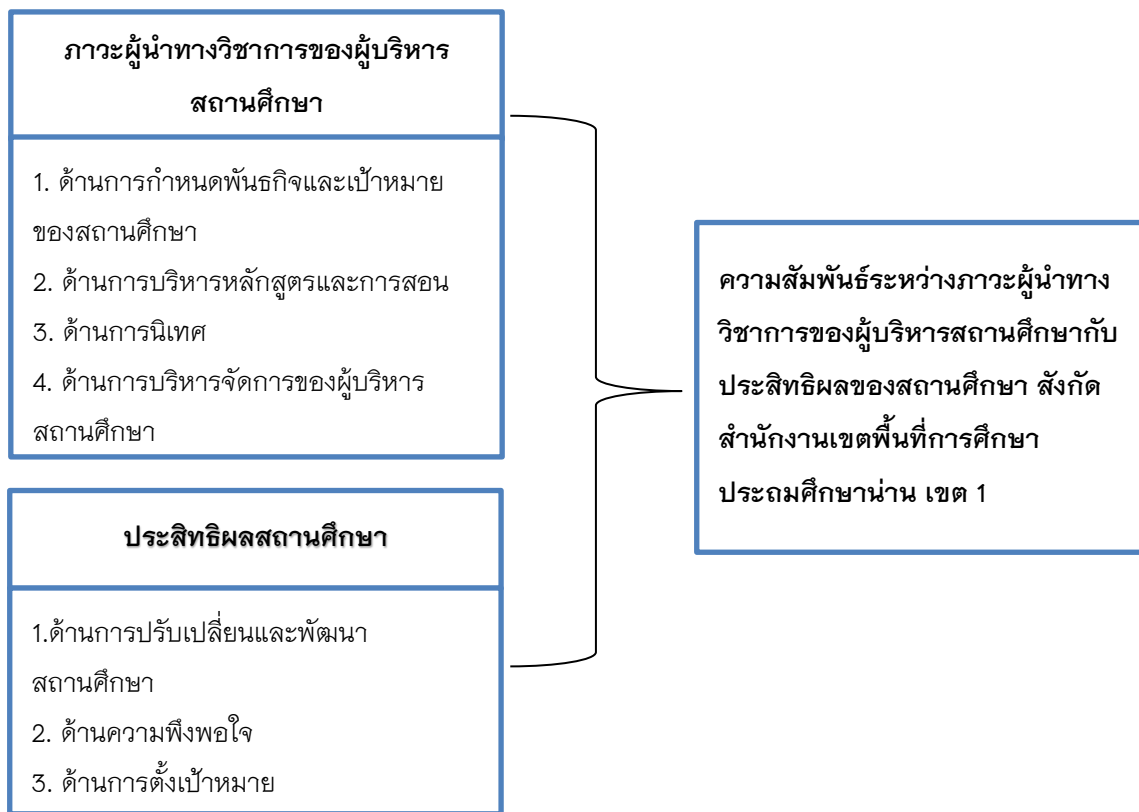
จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลและเกิดประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่แท้จริง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีวิทยาการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,104 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตามสัดส่วนขนาดประชากรของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาค่าสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยมี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	N = 293		ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.44	0.50	มาก	3
2	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.45	0.49	มาก	2
3	ด้านการนิเทศ	4.46	0.51	มากที่สุด	1
4	ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา	4.43	0.51	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.44	0.50	มาก	

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ด้านการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	N = 293		ระดับ ประสิทธิผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา	4.45	0.49	มาก	2
2 ด้านความพึงพอใจ	4.42	0.54	มาก	3
3 ด้านการตั้งเป้าหมาย	4.46	0.50	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.44	0.49	มาก	

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมาย รองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา			ประสิทธิผลของ สถานศึกษา
	ด้านการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา	ด้านความพึงพอใจ	ด้านการตั้งเป้าหมาย	
1 ด้านการกำหนดพันธกิจและ เป้าหมายของสถานศึกษา	0.787**	0.769**	0.815**	0.828**
2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการ สอน	0.864**	0.836**	0.863**	0.895**
3 ด้านการนิเทศ	0.843**	0.834**	0.859**	0.886**
4 ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษา	0.874**	0.848**	0.871**	0.906**
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	0.787**	0.769**	0.815**	.828**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมาย รองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ด้านการนิเทศ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษาซึ่งนับว่ามีความสำคัญมากที่สุดที่อาจส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ซึ่งจะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีการจัดการเรียนการสอนของครูและติดตาม ให้คำแนะนำ หรือสามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูในสถานศึกษาได้โดยจะช่วยในการนำพาและขับเคลื่อนองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่า ด้านการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องจากการบริหารหลักสูตร และการสอน โดยร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน และการประเมินการสอนของครู อย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญภา พลับฉิม (2559, หน้า 23) กล่าวถึง การดำเนินการนิเทศการสอน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ การสนับสนุนช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผล พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ Krug (1992, หน้า 53) กล่าวถึง การนิเทศถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจังไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ให้มากกว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การนิเทศเป็นการสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านเทคนิคและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกองทอง จิตรเดชากุล (2550, หน้า 2) กล่าวว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคิวนพร ละหารเพชร (2562, หน้า 110) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

านการนิเทศการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดระบบกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา และการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการนิเทศการศึกษาเป็นการให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศ ผู้บริหาร และครูผู้สอน เพื่อพัฒนาและแสวงหาวิธีและหาแนวทางปรับปรุง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการพัฒนาการจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา การสอนตามแนวทางของหลักสูตร จึงส่งผลให้ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษายู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 69) กล่าวว่าสถานศึกษาจะต้องจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ นิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของนครศรี เกื้อกูล (2559, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ด้านการนิเทศการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษามีความสำคัญมากที่ส่งผลต่อตัวผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา จะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา จัตรงค์ (2559, หน้า 9) ได้ศึกษาการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษภาคใต้ กลุ่ม 7 พบว่าการบริหารหลักสูตรและการสอนอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง หากไม่มีหลักสูตรแล้วครูผู้สอนก็จะเหมือนกับสอนไปแบบไร้ทิศทาง ซึ่งจุดหมายปลายทางของการจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องกำหนดให้มีหลักสูตรขึ้น หลักสูตรจึงเป็นทั้งข้อกำหนดว่าผู้เรียนจะเรียนอะไร ผู้สอนจะสอนอะไรและอย่างไร และการที่จะให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องใช้ตัวกำหนดหรือเกณฑ์เป็นเครื่องมือในการวัด ดังนั้นการให้การศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้านเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายที่กำหนดจึงต้องใช้หลักสูตร เป็นตัวกำหนด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย ช่อพฤษภา (2548, หน้า 11) ได้กล่าวว่าหลักสูตรเป็นเครื่องมือในการปรับจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติเข้าสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ หลักสูตรเป็นเครื่องชี้แนวทางในการวัดความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้เรียนซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มุ่งจุดหมายเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาและเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสมทันสมัยและมีประสิทธิภาพคนในประเทศนั้นก็ย่อมมีความรู้มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาประเทศไทยอย่างเต็มที่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชยา นาคแนวดี (2549, หน้า 3) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระโขนงกรุงเทพฯ พบว่ามีการบริหารหลักสูตรและใช้หลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือด้านการเรียนการสอนตามหลักสูตร ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน และด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

1.3 ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหาร และการจัดการในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ประสบการณ์และความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารถือว่าเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ หน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่าง ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอัน มากในการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารที่มีความสามารถจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำการบริหารงานจึงจะประสบ ผลสำเร็จ ไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชพันธ์ โสยาสัน (2563, หน้า 98) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร เช่นการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม จัดลำดับ ความสำคัญโดยมี หลักเกณฑ์พิจารณาเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 89) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษา มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และ ทรัพยากรต่างๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีกระบวนการและทักษะการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน การจัดการองค์กร การควบคุมและติดตามงานเพื่อให้การ บริหารงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนี้

2.1 ด้านการตั้งเป้าหมาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการดำเนินงานของสถานศึกษา จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษาให้ชัดเจน การตั้งเป้าหมายของ สถานศึกษาคาดว่าถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุตาม วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของบุญพา พรหมณะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของธานินทร์ เลิศพันธ์ (2552, หน้า 41) กล่าว ว่าการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่างๆ ของแต่ละฝ่ายแต่ละงานรวมทั้งการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนไว้ อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรจะเพิ่มคุณภาพใน การบริหารจัดการศึกษาวิจัยของพันธ์ เทพ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดคือด้านด้านการกำหนดเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต รุ่งเจนทร์ (2557, หน้า 255) ได้ ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ

ทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการกิจกรรมว่าด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ถ่ายทอดครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียนการวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐวุฒิ จันทร์โสภาก (2558, หน้า 100) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนถือเป็นบทบาทและภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารได้มีการกำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร

2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2550, หน้า 18) ได้ศึกษาเรื่อง พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1 เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563, หน้า 7) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์และปัจจุบันได้มีนโยบายการปฏิรูปการศึกษากันอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยปฏิรูปที่มีความสำคัญยิ่ง และผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูปสู่การเป็นสถานศึกษาที่ผลิตคนที่มีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคสมัยที่มีเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นเป็นผู้ที่มีความเข้าใจ เห็นถึงความสำคัญ การยอมรับในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม สามารถสร้างความกลมเกลียวในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีความสามารถในการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรโดยการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา และมีความสามารถในการจัดการองค์ความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2.3 ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมปัจจุบันมีความคาดหวังจากสังคมที่สูง การแสดงความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นอย่างไร เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิตา พัวพวง (2563, หน้า 10) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ด้านความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และไว้วางใจในการปฏิบัติงานคอยให้คำแนะนำใน เรื่องการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อน และมีความเป็นธรรมทั้งในเรื่องหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว และสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความเพียรพยายามด้วยระบบคุณธรรม การมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ชั่วญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการครูขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีชั่วญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยนำพาและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้
ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะสามารถบริหารจัดการ
การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อ
พิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมาย ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้เนื่องมาจากการ
ดำเนินงานที่ต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ มีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานและพัฒนา
สถานศึกษาให้มีความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อดีต่อสถานศึกษา ครู
บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสันต์ รอดย้อย (2560, หน้า 1) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมมี
ความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ
พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2556, หน้า 9) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 4
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของแบบบ (Bobb, 2012) ได้ศึกษาประสิทธิผลของ
สถานศึกษากับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ศรีพา
โคตร และวานิช ประเสริฐพร (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.71$) สอดคล้องกับ
งานวิจัยของบรรจบ จันทร์ทิ และคณะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผล
พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และ
ผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของ
ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมี
ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่สุดกับประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ด้านการจัดกิจกรรม

พัฒนาบุคลากร ด้านการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของบุซซี (Buzzi, 1990, p. 177) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษากับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐคอนเนคตัต พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ครูใหญ่ที่ใช้อิทธิพลและอำนาจอย่างไม่เป็นทางการโดยใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิควิชาการจะได้ผลดีกว่าการสั่งการตามตำแหน่งผู้บริหารที่พยายามชี้แจงค่านิยมของโรงเรียนมีทักษะปฏิสัมพันธ์สนับสนุนให้ครูเข้าใจวิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลด้านดีต่อครูและยังพบว่าการพัฒนาวิชาชีพ ให้ครูเป็นพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ มีอิทธิพลด้านดีต่อครูทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และภาวะทางการเรียนการสอนของผู้บริหารมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการเอาใจใส่ต่อความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถค้นหาเทคนิค แนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ กระบวนการในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา สามารถสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ที่ดีซึ่งจะทำให้สถานศึกษานั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของควรมีนโยบายเพื่อช่วยสนับสนุนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสริมสร้างความไว้วางใจ การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดร.ณัฐฉานี สัพโส ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายไตรพฤก ผางาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีน่าน นางกฤติยา ไชยเรียน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีน่าน จังหวัดน่าน และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: ชารอักขร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- จิราพร ศรีผาโคตร และวานิช ประเสริฐพร. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ชญชิตา พัวพวง. (2563). **การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (วารสารวิชาการ)**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณัฐชยา นาคแนวดี. (2549). **การศึกษาการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.
- ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- ณิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)**. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธงชัย ช่อพฤกษา. (2548). **การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**.
- ธัชพนธ์ ไสยาสน์. (2563). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (ศึกษาวารสาร ศึกษาศาสตร์)**.
- ธานีรินทร์ เลิศพันธ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น)**.
- นคเรศ ศรีเกื้อกุล. (2559). **สภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)**.
- นัฐวุฒิ จันทรโสภา. (2558). **การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)**.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)**. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- บรรพต ฐ์เจนทร์. (2557). **ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. (2550). **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.** (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). **การปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ.
- วิเชียร ทองคลี. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.** (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิวพร ละครเพชร. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุกัญญา จัตูรงค์. (2559). **การบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคใต้กลุ่ม 7.** (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. (2565). **กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพ.น่าน เขต 1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.**
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วารสารวิชาการ).** มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- เพ็ญภา พลับฉิม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วารสารวิชาการมหาบัณฑิต).** มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เสกสันต์ รอดย่อย. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต).** มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



Babb, C.I. (2012). **Instructional Leadership in Belizean Elementary Schools**. Thesis of Doctor of Education. Oklahoma: Oklahoma State University.

Buzzi, M. J. (1990). **The relationship of school effectiveness to selected dimensions of principals' instructional leadership in elementary schools in the state of Connecticut**. Ed.D. dissertation, University of Bridgeport, United States – Connecticut. Retrieved January 17, 2011, from Dissertations & Theses :A&I.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals, **The Elementary School Journal**.

Krug. (1992). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.

Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). **Changing leadership for changing times**. Philadelphia, PA: Open University Press.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

The Competence of Educational Institution Administrators Small School under The Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4

เสกสรร อินทวงค์^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Sekson Intawong^{1*} and Namfon Ganma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน โดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน กลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็ก

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 64170480@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the competence of educational institution administrators small school under The Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4, 2) to compare the competence of educational institution administrators small school under The Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 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 4. The samples used in this study were 175 teachers by open simple 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 4 using 5-level estimation scale model. The validity of the questionnaire was between 0.67–1.00 and the questionnaire's reliability was 0.980. 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 4 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 4 classified by educational background and work experience were found that teachers with different educational background and 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

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษามีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางการสำเร็จของโรงเรียน อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะและมีค่าตอบแทนวิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสังคม การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดหรือไม่ ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และทันต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 55)

โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ รัฐบาลต้องใช้งบประมาณจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ประสิทธิภาพการสอนลดลง เนื่องจากขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการศึกษา รวมถึงปัญหาโรงเรียนไม่มีผู้บริหาร ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งครูและผู้บริหารมี

ส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2559 หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างยิ่ง เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ความมุ่งมั่น เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ก็จะแสดงบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่ในที่สุดการปฏิรูปการเรียนรู้ก็จะประสบความสำเร็จ และนำองค์กรให้ก้าวไปสู่กระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี จึงทำให้หน่วยงานราชการ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องร่วมมือการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (หนูกันท์ ปาโล, 2562, หน้า 1)

ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น ภัคจิรา ผาทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 อาราทัด หัดหนี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และกนกอร จุลินทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

วุฒิการศึกษา <ol style="list-style-type: none">1. ปริญญาตรี2. สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน <ol style="list-style-type: none">1. น้อยกว่า 5 ปี2. 5-10 ปี3. มากกว่า 10 ปี
--



ตัวแปรตาม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ <ol style="list-style-type: none">1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์2. ด้านการทำงานเป็นทีม3. ด้านการพัฒนาตนเอง4. ด้านการบริการที่ดี5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์6. ด้านการมีวิสัยทัศน์7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร8. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันทุกด้าน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันทุกด้าน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 74 โรงเรียน จำนวนครู 320 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 74 โรงเรียน จำนวนครู 175 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (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 4 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 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98

3.5 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 175 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

4.2 วิเคราะห์สมรรถนะของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการวิเคราะห์ตามแนวคิดบุญชม ศรีสะอาด (2554 หน้า 121)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ ค่า t-test แบบ Independent และ ประสพการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 175		ความหมาย	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.91	0.29	มาก	8
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.07	0.37	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.14	0.35	มาก	2
4. ด้านการบริการที่ดี	4.12	0.32	มาก	4
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.01	0.36	มาก	7
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.18	0.38	มาก	1
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.05	0.38	มาก	6
8. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.14	0.48	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.07	0.24	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสพการณ์ทำงาน ปรากฏดังตาราง 2 และ 3 ดังนี้

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n =143)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n =32)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.90	0.29	3.96	0.27	-0.17	0.28
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.10	0.38	3.96	0.32	1.99	0.06
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.18	0.33	3.96	0.38	3.05*	0.00
4. ด้านการบริการที่ดี	4.16	0.31	3.96	0.31	3.16*	0.00
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.02	0.36	3.99	0.36	0.35	0.73
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.11	0.40	4.04	0.29	0.98	0.33
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.04	0.39	4.07	0.30	-0.33	0.75
8. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.12	0.50	4.22	0.37	-1.03	0.30
เฉลี่ยรวม	4.08	0.26	4.02	0.16	1.25	0.21

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.254	2	.127	1.529	.22
	ภายในกลุ่ม	14.294	172	.083		
	รวม	14.548	174			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.752	2	.376	2.816	.06
	ภายในกลุ่ม	22.957	172	.133		
	รวม	23.709	174			

ตาราง 3 (ต่อ)

3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.709	2	.355	2.982	.06
	ภายในกลุ่ม	20.384	172	.119		
	รวม	21.093	174			
4. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.534	2	.267	2.614	.08
	ภายในกลุ่ม	17.562	172	.102		
	รวม	18.096	174			
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	.433	2	.216	1.722	.18
	ภายในกลุ่ม	21.614	172	.126		
	รวม	22.047	174			
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.163	2	.082	.554	.58
	ภายในกลุ่ม	25.301	172	.147		
	รวม	25.464	174			
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.584	2	.292	2.089	.13
	ภายในกลุ่ม	24.044	172	.140		
	รวม	24.628	174			
8. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.448	2	.224	.985	.38
	ภายในกลุ่ม	39.122	172	.227		
	รวม	39.570	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.315	2	.158	2.693	.07
	ภายในกลุ่ม	10.065	172	.059		
	รวม	10.380	174			

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ การมีทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการเกิดคุณภาพประสิทธิภาพในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภักดีจิรา ผาทอง (2563, หน้า16) ที่กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์การ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น หากองค์การใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ องค์การนั้นย่อมเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะไปด้วย ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดวางบุคคลตามตำแหน่ง และการมอบหมายภาระงาน การวางแผนพัฒนา ประเมินการปฏิบัติงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรและองค์การ เป็นหลักสำคัญที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าบุคลากรและองค์การนั้นสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราพร เชยเถื่อน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชัยสน จังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมมีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้ โดยให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง ศึกษาหาความรู้ที่

ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนาางอย่างเหมาะสม มีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ และมีกระบวนการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีสรรรถนะหรือทักษะในการบริหารงานในสถานศึกษาในลักษณะรูปแบบคล้ายคลึงกัน จึงมีความคิดเห็นของครูที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่อง สรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสรรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสรรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากผู้ที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 แสดงให้เห็นถึงครูส่วนใหญ่ค่อนข้างมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกัน สามารถมองเห็นระดับสรรรถนะที่เกิดขึ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเดียวกัน อีกทั้งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ และส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน อีกทั้งสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุกๆโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาางาน และมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนาางาน และหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาางอย่างเหมาะสม ทั้งนี้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีสรรรถนะในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบ ระเบียบและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้เรียน และผู้รับบริการทุกภาคส่วน ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2560, หน้า. 80) ได้ศึกษาเรื่อง สรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และได้เปรียบเทียบสรรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสรรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง สรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่าง

สม่ำเสมอ

1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อประสานงานกับทีมงานในการทำงานอย่าง

เหมาะสม

2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. ด้านการพัฒนาตนเอง

3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน

3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม

3.4 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและ

หน่วยงานต่าง ๆ

4. ด้านการบริการที่ดี

4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริการให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด

4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ

4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่าง

ทั่วถึง

5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน

5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนงาน และโครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

5.4 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน

6. ด้านการมีวิสัยทัศน์

6.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา

- 6.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานสถานศึกษา ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 6.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
 - 7.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ
 - 7.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา
 - 7.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
8. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
 - 8.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา
 - 8.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
 - 8.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และนายเสมียน แก้วอนันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันชุม (สหราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนสามารถเก็บข้อมูลในการวิจัยได้ครบตามจำนวน คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอ

มอบและอุทิศแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร จุลินทร. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ดารารพร เขยเถื่อน. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ภัคจิรา ผาทอง. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิมลรัตน์ ศรีลำปาง. (2560). **สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.** วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม.5(2) 2560, น. 80-89.
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2559). **รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **คู่มือและชุดฝึกอบรบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนว ใหม่ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2: การอบรมแบบผสมผสาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐาน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **รายงานผลการดำเนินงานรับนักเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



หนูกัณฑ์ ปาไล. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนใน
จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2560). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

อาราพัต หัตถนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

Lenhardt, P. (2004). **Coaching for Meaning: The Culture and Practice of Coaching and Team Building**.
New York: Creative Print and Design.

Parker, G. M. (2003). **Cross-Functional Teams: Work with Allies, Enemies, and Others Strangers**. San
Francisco: Jossey-Bass

แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

THE GUIDELINES OF THE DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES OF OPERATING EDUCATIONAL INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN SCHOOLS, CHIANG KHONG DISTRICT UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4

อดิศักดิ์ กำแพงแก้ว^{1*} และ นริศรา เลือคคล้าย²

Adisak Kumpangkaew^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษารoles of school administrators in the operation of internal quality assurance in schools in Chiang Khong District, Chiang Rai Province, under the Chiang Rai District Office of Primary Education Service Area Office 4. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมให้ความรู้ สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญ และสร้างความรู้เข้าใจให้แก่ผู้บริหารในส่งเสริมการกำหนดมาตรฐาน 2) ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ควรสร้างความ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao, 56000

*Corresponding author : 64170491@up.ac.th

ตระหนักให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานด้วยตนเองกำหนด 3) ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ควรสร้างความรู้ความตระหนักให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาที่มงานที่มีคุณภาพ ผลงานองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว 4) ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนิเทศภายใน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน 5) ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารแต่ละสถานศึกษา กำกับ ติดตามคุณภาพการศึกษาอย่างใกล้ชิด 6) ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง สร้างวัฒนธรรมในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง โดยให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำ และกำกับติดตาม

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร,สถานศึกษา, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Abstract

The objective of this study was To study the roles and guidelines for developing the roles of school administrators in quality assurance operations within educational institutions. Chiang Khong District under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. The samples used in the study were teachers in educational institutions. Chiang Khong District The samples were 202 students under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4. The tool used in this research was a 5-level questionnaire with a reliability of 0.86. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and a semi-structured interview Analyze data from interviews, by analyzing the content and forming conclusions

The study found that:

1. The results of the study of the roles of school administrators in quality assurance operations within educational institutions in Chiang Khong District. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4, the overall level was at a high level. The aspect with the highest average was the self-assessment reporting aspect. The aspect with the lowest average was the evaluation and inspection of educational quality within educational institutions.

2. The results of the study of the development guidelines for the roles of school administrators in quality assurance operations within educational institutions found that 1) the setting of educational standards of educational institutions. The parent agency should provide training to educate raise awareness of the importance and create knowledge and understanding among administrators in promoting standards setting. Should raise awareness for administrators to be leaders in creating knowledge and understanding for the working group by themselves. Should raise awareness for executives to be leaders in developing quality teams. Integrate the organization into one. 4) Assessment and inspection of educational quality within educational institutions. Knowledge and understanding should be created for administrators to be leaders in internal supervision, promoting and supporting all teachers to have knowledge, understanding, skills and attitudes in their work. study High-level administrators should set policies for administrators of each educational institution to supervise and closely monitor the quality of education.

6) Preparation of self-assessment reports Create a culture of reporting self-assessment results. By having executives take the lead in preparing, supervising, following up and participating in the preparation.

Keywords: Administrator Roles, School, Internal quality assurance in School

บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะสามารถพัฒนาคนได้เต็มตามศักยภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาศักยภาพในแต่ละคนให้สามารถคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้ด้วยตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ อีกทั้งต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และสำนึกในการพึ่งตนเอง จึงจะมีความสุขและประสบความสำเร็จได้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นหลัก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่จัดการศึกษาแก่ประชาชน (สำนักงาน กศน., 2561, หน้า 1) สอดคล้องกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ ตลอดจนให้สถานศึกษาทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพ ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และทำรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563, หน้า 3) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปรโมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 382) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่น ๆ เพื่อช่วยผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องจากภายนอกมาร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาระบบการประเมินตนเองของสถานศึกษา ให้ผลผสมผสานกับการวางแผนการดำเนินงานและการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครบวงจร รวมทั้งกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า โรงเรียนในอำเภอเชียงของ ระดับการศึกษาปฐมวัยในภาพรวมมีระดับคุณภาพในระดับดี ร้อยละ 3.13 ระดับดีเลิศร้อยละ 59.38 และระดับยอดเยี่ยมร้อยละ 37.50 ส่วนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีระดับคุณภาพในระดับดี ร้อยละ 15.63 ระดับดีเลิศ ร้อยละ 59.38 และระดับยอดเยี่ยมร้อยละ 25.00 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2564 หน้า 30) สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนในอำเภอเชียงของยังมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีและดีเลิศ ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาให้ได้ระดับที่สูงขึ้น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบต่อไป เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทและแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการดำเนินงานประกัน

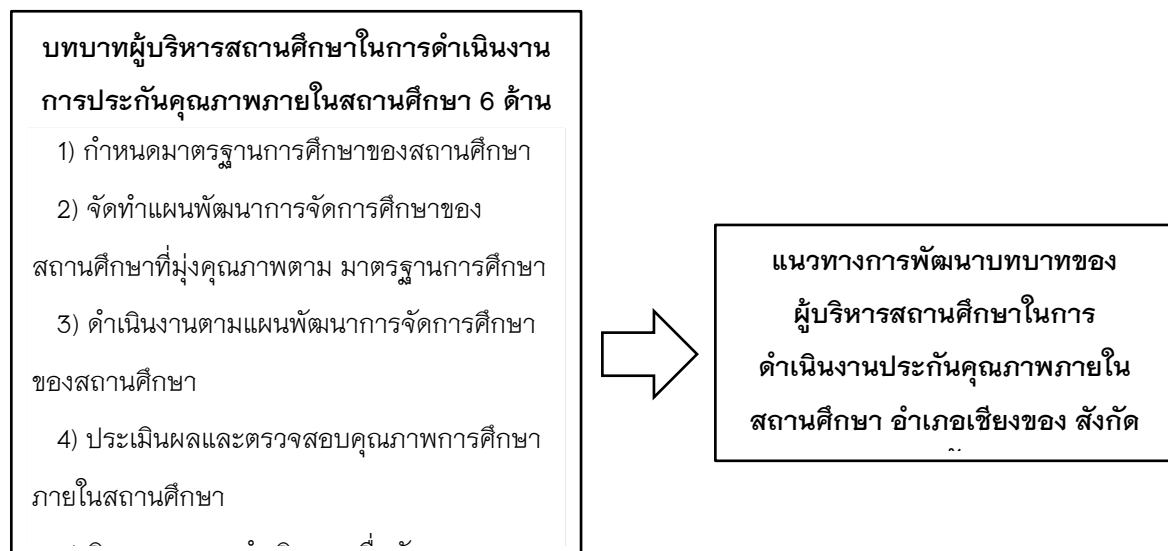
คุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมให้ดีขึ้น และสถานศึกษาสามารถดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และสามารถตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 32 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 408 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 202 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727-728) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามขั้นตอนที่ 2

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบครัวนิยามศัพท์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบฉบับร่าง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับแก้จากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงความถูกต้องของการใช้ภาษา

2.4 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเท่ากับ 1 ทุกข้อ แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนห้วยน้ำขุ่นวิทยาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp.202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

2.6 นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้มาปรับแก้แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

2.7 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอ เชียงของ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์โดยใช้ Google Form

3. รอคอยตอบแบบสอบถามกลับ โดยนัดหมายกำหนดเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายใน 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามจากครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้งหมด จำนวน 202 ฉบับ มีความสมบูรณ์จำนวน 202 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ จัดกระทำข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม

3. กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยการ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านไป สร้างแบบสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 2

4.2 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) การสร้างข้อสรุป และใช้การแจกแจงความถี่และนับความถี่ของคำตอบที่เหมือนหรือ คล้ายคลึงกันจากมากไปหาน้อย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คือ ค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

1.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม คือ ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ การวิจัยข้อที่ 1 โดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 7 คน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติและการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้ได้บุคคลสำคัญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ข้อมูลสำคัญที่แท้จริง ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1. ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน

2.2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.3. ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล IQA Awards สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเชี่ยวชาญในงานประกันคุณภาพสถานศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย และประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบทบาทแต่ละด้าน มาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

2.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์

2.4 จัดพิมพ์เป็นสัมภาษณ์ถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนัดหมายและดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์
3. ถอดเทปในการสัมภาษณ์พร้อมทั้งทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป เพื่อตอบวัตถุประสงค์

การวิจัยข้อที่ 2

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	n=202		ระดับ	
	\bar{x}	S.D.	บทบาท	ลำดับ
1. ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.26	0.60	มาก	3
2. ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.29	0.57	มาก	2
3. ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.22	0.66	มาก	4
4. ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.19	0.62	มาก	6
5. ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.21	0.67	มาก	5
6. ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.33	0.55	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.25	0.61	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25, S.D. = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ($\bar{x} = 4.33, S.D. = 0.55$) รองลงมาคือด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.29, S.D. = 0.57$) และด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.26, S.D. = 0.60$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.62$)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน จากผู้มีความรู้ ความสามารถ ด้านการพัฒนาบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญในงานประกันคุณภาพสถานศึกษา ผลสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ด้านที่	สรุปผล
1) ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมให้ความรู้ สร้างความตระหนักให้สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารในการส่งเสริมการกำหนดมาตรฐาน
2) ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานด้วยตนเอง และหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีการกำหนดให้ส่งแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียน
3) ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาทีมงานที่มีคุณภาพ ผลงานองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดควรติดตามการใช้แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างใกล้ชิด
4) ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนิเทศภายใน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความร่วมมือในการติดตามตรวจสอบอีกทางหนึ่ง อาจช่วยเติมเต็มให้การนิเทศมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ด้านที่	สรุปผล
5) ด้านติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารแต่ละสถานศึกษา กำกับ ติดตามคุณภาพการศึกษาอย่างใกล้ชิดตามกรอบเวลาที่กำหนดและรายงานให้ทราบ สร้างความเข้มแข็งแก่คณะกรรมการสถานศึกษาในการตรวจสอบ การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร
6) ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	สร้างวัฒนธรรมในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง โดยให้ผู้บริหาร เป็นผู้นำในการจัดทำและแต่งตั้งกรรมการจัดทำ SAR ของโรงเรียนมอบหมาย งานให้ชัดเจน กำกับติดตาม ร่วมจัดทำ ไม่ควรปล่อยปะละเลย หน่วยงานต้นสังกัดต้องสร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหาร และกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีผลการวิจัยสรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง รองลงมาคือด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยผลการศึกษาแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและมาตรฐานการศึกษาของชาติ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

1.3 ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงาน/โครงการของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และผู้บริหารมอบหมายให้มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

1.4 ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการประเมินคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนทราบ และผู้บริหารนำผลประเมินคุณภาพภายในมาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามลำดับ

1.5 ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.6 ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบจัดทำสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบให้มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเปิดเผยต่อสาธารณชน และผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

จากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมให้ความรู้ สร้างความตระหนักให้สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารในส่งเสริมการกำหนดมาตรฐาน โดยเน้นให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณภาพมาตรฐานร่วมกัน

2. ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานด้วยตนเอง กำหนดโครงการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายให้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง และหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีการกำหนดให้ส่งแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียน

3. ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการพัฒนาทีมงานที่มีคุณภาพ ผลงานองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาของการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดควรติดตามการใช้แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างใกล้ชิด

4. ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนิเทศภายใน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน กำหนดระยะเวลาของการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน และหน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือในการติดตามตรวจสอบอีกทางหนึ่ง อาจช่วยเติมเต็มให้การนิเทศมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

5. ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารแต่ละสถานศึกษา กำกับ ติดตามคุณภาพการศึกษาอย่างใกล้ชิดตามกรอบเวลาที่กำหนดและรายงานให้ทราบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำปฏิทินกำหนดการการติดตามผลการดำเนินงานจากตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐาน สร้างความเข้มแข็งแก่คณะกรรมการสถานศึกษาในการตรวจสอบการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร

2.6 ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง สร้างวัฒนธรรมในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง โดยให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำและแต่งตั้งกรรมการจัดทำ SAR ของโรงเรียนมอบหมายงานให้ชัดเจน กำกับ ติดตาม ร่วมจัดทำ ไม่ควรปล่อยปะละเลย หน่วยงานต้นสังกัดต้องสร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหาร และกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การเขียนบทสรุปผู้บริหารให้ผู้บริหารเขียนสรุปด้วยตนเองเท่านั้น หรือใช้ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาไปประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม พบว่า ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานประกันคุณภาพภายในถือเป็นงานหลัก เป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาทุกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความตระหนัก เอาใจใส่ในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2562, หน้า 51) ที่กล่าวว่ามาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สานีปิยะ อาเดมะ (2557) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามทัศนะครูผู้สอน อำเภอเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1)ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามทัศนะครูผู้สอนในอำเภอเวียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับบทบาทผู้บริหารในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการกำกับ ติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด และต้องรายงานผลการประเมินตนเองต่อหน่วยงานต้นสังกัดทราบเป็นประจำทุกปี จึงให้ความสำคัญด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักทดสอบทางการศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 7) กำหนดไว้ว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา เพื่อรายงานผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ให้บุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครองและสาธารณชนรับทราบ

ว่าสถานศึกษาได้บริหารจัดการสถานศึกษาและจัดการเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้ และเป็นไปตามที่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สถานศึกษากำหนดมากนักน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุครุไทย กรมลี (2560) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งยังไม่มีควมซับซ้อนในการวัดผลและประเมินผลที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ และอาจสามารถใช้รูปแบบการวัดผลแบบเดิมได้ จึงทำให้การนำการวัดผลและประเมินผลมาใช้ไม่มากเท่าที่ควรและสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำทิพย์ มั่นปาน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ใช้กรอบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ประการพบว่า 1) สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ การตรวจสอบและทบทวนมาตรฐานการศึกษาโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา สร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ได้ทันที การนำข้อมูลจากการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษามาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การนำผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาไปวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ติดตามและรับข้อมูลย้อนกลับโดยสอบถามความคิดเห็น ความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสียหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและคณะกรรมการในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ Coaching และนำบุคลากรศึกษาดูงานโรงเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วจัดทำงบประมาณสนับสนุนจัดการเรียนการสอน จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งการประเมินภายในและการประเมินภายนอกมาปรับปรุง แก้ไขพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ นรินรัตน์ (2559) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้นำในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานด้วยตนเองกำหนดโครงการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายให้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง และหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีการกำหนดให้ส่งแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสอาน (2563, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง บทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการ ผู้บริหารจะต้อง รับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมายนโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน รับผิดชอบ ในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา รับผิดชอบในการจัดสรรเวลา และสถานที่เพื่อประโยชน์ทางการสอน

ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารระดับสูง ควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารแต่ละสถานศึกษา กำกับ ติดตามคุณภาพการศึกษาอย่างใกล้ชิดตามกรอบเวลาที่ กำหนดและรายงานให้ทราบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำปฏิทินกำหนดการติดตามผลการดำเนินงานจาก ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนากร สมตัว (2560, หน้า 57) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ กำหนดทิศทางของการศึกษา วางนโยบายการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา กำกับ ติดตาม กิจการของสถานศึกษา ประสาน การทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง สร้างวัฒนธรรมในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง โดยให้ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำและแต่งตั้งกรรมการจัดทำ SAR ของโรงเรียนมอบหมายงานให้ชัดเจน กำกับติดตาม ร่วมจัดทำ ไม่ควรปล่อยปะละเลย หน่วยงานต้นสังกัดต้องสร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหาร และกำหนดแนวปฏิบัติให้ ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 16) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย บทบาทดังต่อไปนี้ การวางแผน จัดการองค์การ จัดวาง อัตรากำลัง การสั่งการ ประสานงาน ประเมินผล รายงานผล บทบาทต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และจัดการองค์การของ ตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารมีการสนับสนุน ให้ ครู บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษา คู่มือการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในการดำเนินการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน ที่จะเข้ามามีส่วน ร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนร่วมรับผิดชอบและดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการประชุมทำความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาที่จะร่วมรับผิดชอบและจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

3. ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบกลไกหรือรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขึ้นมาเป็นของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในการดำเนินงาน ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและระบบกลไกในการดำเนินงาน ที่เน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ให้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเคร่งครัด

4. ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดทำเอกสารรายงาน ข้อมูลที่ได้จากการ ควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. ด้านติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ในการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานในการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพอย่างชัดเจน ไว้ในปฏิทินวิชาการของโรงเรียน

6. ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ในการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพ ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารมีนวัตกรรมในการจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบและนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่ายเป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำไปวิจัยในครั้งต่อไป คือ

1. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างไร และในระดับใด นำไปสู่การพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

2. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร จึงควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดจะสามารถให้การส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการประกันคุณภาพภายในการศึกษาของสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.นริศรา เลื่อนคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาเอาใจใส่ดูแลให้คำปรึกษาคำแนะนำตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณเป็นผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูโรงเรียนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาพร้อมกับให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ธนากร สมด้ว. (2560). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอติชัย และ สุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร
- น้ำทิพย์ มั่นปาน. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา 136(57 ก). หน้า 51.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2563). ผลการดำเนินงาน. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.srirachanunicipality.com/0307.php>.
- สุครไทย กรมลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ คช.ม., มหาเมฆราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- สำนักงาน กศน. (2561). แนวทางการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงาน กศน..
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2565). การสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปี 2564. เชียงราย: กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- หาดแก้ว ทองขาว. (2558). วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- อุทัยวรรณ นรินรัตน์. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ฮาปีปะ อาเดมะ. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามทัศนะครูผู้สอนอำเภอเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rded. New York: Harper and Row Publications.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความ
ขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2

The relationship between transformational leadership and conflict management
in educational institutions in the Chedi Luang–Tha Kor Educational Quality
Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. Chiang
Rai Primary Educational Service Area Office 2

อริสา กำลั้งประสิทธิ์^{1*} และ น้าฝน กันมา²

Arisa Kamlangprasit^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาใน
ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย
พัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย
จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ผู้บริหารและครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัด
เชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 140 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาด
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการ
ความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัด
เชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

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 : 64170198@up.ac.th

และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความขัดแย้ง

Abstract

This study aims 1) to study the transformational leadership of the administrators in the Chedi Luang–Tha Kor Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 2) to study the conflict management in educational institutions in the Chedi Luang–Tha Kor Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 3) to study the relationship between transformational leadership and conflict management in educational institutions in the Chedi Luang–Tha Kor Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The samples used in the research were administrators and teachers of in the Chedi Luang–Tha Kor Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 a total of 140. The tool used for data collection was Rating Scale questionnaire with a concordance index of 1.00 all items and a confidence value of 0.99, Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and The average value of the standard deviation a Pearson

The results of this research found that:

1. Results of a study of the leadership of the Chedi Luang–Tha Kor Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, overall, was at the high level.

2. Results of a study of the conflict management in educational institutions in the Chedi Luang–Tha Kor Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, overall, was at the high level.

3. Results of a study of the relationship between transformational leadership and conflict management in educational institutions in the Chedi Luang–Tha Kor Educational Quality Development Network Center, Mae Sui District, Chiang Rai Province. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 found that there was a high relationship in a positive direction. at the statistical significance level of 0.01

Keywords: transformational leadership, conflict management

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขึ้นอยู่กับศักยภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยแนวคิดทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการ เปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม (Moral Agents) และมีการกระตุ้นผู้ตาม ให้มีความเป็นผู้นำด้วยผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ ประสิทธิภาพของงานและองค์กรสูงขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560)

การบริหารความขัดแย้งในโลกปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงรอบด้านทั้งวิถีการดำรงชีวิต เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรม ทักษะคิด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอันนำมาซึ่งความหลากหลายของบุคคลและองค์กร อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ความขัดแย้งเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งของผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยง จึงต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น (จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ, 2558) ซึ่งด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ควรนิ่งเฉยต่อปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารแต่ละคนอาจมีวิธีแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ อายุ บุคลิกภาพเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ที่จะใช้ทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาภายในองค์กรได้ ในบางครั้งการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผู้บริหารสามารถใช้วิธีที่หลากหลาย บางครั้งต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์หรือการใช้วิทยากรชั้นสูงเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขจากหลาย ๆ แหล่ง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพิจารณาในการบริหาร (เมฆาศิลานนท์ ธรรมสิทธิ์, 2006)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในโรงเรียน อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การรับรู้ สิ่งจูงใจ ความคาดหวัง นอกจากนี้ยังพบความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม เช่น การแบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู หรือความขัดแย้งระหว่างฝ่ายหนึ่งกับอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นในโรงเรียน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้ลดลงได้ (คำพันธ์ อัครเนตร, 2560) ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เกิดจากการรวมสถานศึกษาในตำบลเจดีย์หลวงและตำบลท่าก้อ อำเภอแม่สรวย เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้ในการบริหารงานย่อมเกิดปัญหาได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารคนในองค์กร การบริหารงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา แต่ปัญหาที่พบได้บ่อยในการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหาร คือ ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา หรือความขัดแย้งระหว่าง

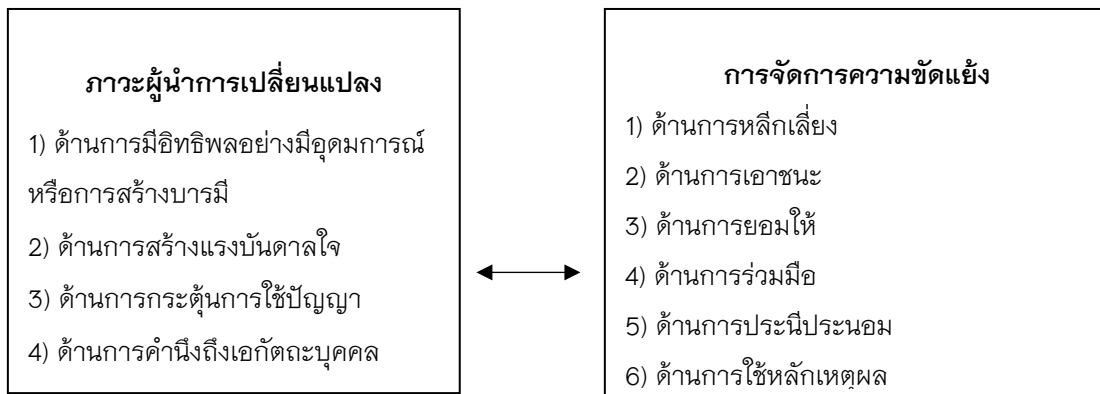
สถานศึกษา หรือแม้กระทั่งกับชุมชน ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา (ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เจริญหลวง-ท่าก้อ, 2564)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับระดับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เจริญหลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการและพัฒนาดตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เจริญหลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เจริญหลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับระดับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เจริญหลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เจริญหลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา เป็น ผู้บริหารและครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 14 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 14 คน และ ครู 207 คน รวมทั้งสิ้น 221 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 14 โรงเรียน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และได้จำแนกประชากรและกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 13 คน ครูผู้สอนจำนวน 101 คน รวมทั้งสิ้น 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ลักษณะเครื่องมือ วิธีการสร้างและการให้คะแนนในแต่ละขั้นตอน ซึ่งรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 46 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 32 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ความหมาย องค์ประกอบเพื่อทำนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 46 ข้อ มีค่า ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อและข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งจำนวน 32 ข้อ มีค่าดัชนี ความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในการให้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธี คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น 0.99

7. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ไปยังศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงเรียนด้วย ตนเองและทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบบสอบถามทุกฉบับมี ความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้นำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาและการจัดการความขัดแย้ง ในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งใน สถานศึกษา การหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (r)

ผลการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษากับการจัดการความขัดแย้งใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	n = 140		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.05	0.73	มาก	3
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	0.78	มาก	1
3.การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.02	0.74	มาก	4
4.การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล	4.06	0.80	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.05	0.73	มาก	

จากตาราง 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.80) ถัดมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

การจัดการความขัดแย้ง	n = 140		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การหลีกเลี่ยง	3.50	0.92	มาก	5
2. การเอาชนะ	3.26	1.17	ปานกลาง	6
3. การยอมให้	3.69	0.82	มาก	4
4. การร่วมมือ	3.88	0.78	มาก	3
5. การประนีประนอม	4.01	0.81	มาก	1
6. การใช้หลักเหตุผล	3.96	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.72	0.66	มาก	

จากตาราง 2 ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประนีประนอม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.81$) รองลงมาคือ การใช้หลักเหตุผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.81$) ถัดมาคือ การร่วมมือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเอาชนะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.26, S.D. = 1.17$)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร(X)	การจัดการความขัดแย้ง (Y)						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _{total}
X ₁	.488**	-0.097	.761**	.766**	.774**	.770**	.717**
X ₂	.522**	-.170*	.737**	.799**	.796**	.814**	.718**
X ₃	.492**	-0.115	.737**	.787**	.794**	.791**	.720**
X ₄	.495**	-0.136	.745**	.806**	.816**	.797**	.726**
X _{total}	.512**	-0.133	.764**	.810**	.816**	.813**	.738**

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตาราง 3 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเขต 2 ตามด้านสรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ การประนีประนอม การใช้หลักเหตุผล การร่วมมือ การยอมให้ การหลีกเลี่ยง การเอาชนะ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเขต 2 พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยความสัมพันธ์กันสูง

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และมีการกระตุ้นในการใช้ปัญญา ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆอย่างท้าทายและสร้างสรรค์ บุคคลที่ได้เป็นหรือไม่ได้เป็นผู้นำแต่มีภาวะผู้นำอยู่ในตัวเองสูงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองและโลกรอบตัวได้อย่างสมดุล จะสามารถการบริหารสถานศึกษาและนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ พันธ์กร พงาม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง และพยายามหาวิถีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพราะความขัดแย้งเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสมจะทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขัน ชูเชิญ และคุกคาม จากนั้นความขัดแย้งจะรุนแรงขึ้น จนกลายเป็นความขัดแย้งในทางทำลาย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเสื่อมลงมากที่สุด และในทางตรงกันข้าม หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสมจะทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุน ความขัดแย้งจะเป็นความขัดแย้งที่ส่งผลในทางสร้างสรรค์องค์การให้เจริญก้าวหน้า บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องยืนหยัดอย่างมีสติ พร้อมพร้อมด้วยข้อมูลความรู้และประสบการณ์ที่จะต้องต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งและเอาชนะให้ได้ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์การที่รับผิดชอบอยู่ รวมทั้งผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ไช้เสี้ยน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะเดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ วิธีการร่วมมือวิธีการประนีประนอม วิธีการยอมให้วิธีการเอาชนะ และวิธีการหลีกเลี่ยง ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริโรจน์ ภักดีกลาง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติ ระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมรองลงมาคือ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบไกลเกลี่ยและด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้าตามลำดับ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยความสัมพันธ์ที่สูง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ๆทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้บริหาร

สถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้วางแนวทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาตามทิศทางของนโยบายที่ตั้งไว้ จะต้องมีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ พร้อมทั้งเปลี่ยนความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ โดยการสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมวิก้า เกิดด้วยทอง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา นุชสาย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความขัดแย้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภากร เมฆขยาย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แบบของผู้นำทั้ง 8 แบบ มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม

2. การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การเอาชนะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานให้กระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ไม่ใช้อำนาจจากตำแหน่งหรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจแสดงการคุกคาม ช่มชู้ผู้ร่วมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงในการทำงานควรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย

3. จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ ทำหน้าที่เป็นผู้วางแนวทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาตามทิศทางของนโยบายที่ตั้งไว้ โดยจะต้องมีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ พร้อมทั้งเปลี่ยนความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็น โอกาส เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สักโส นายอุดม บุญทา ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยน้ำขุน ดร.บุญยืน ทูบแป้น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเมี่ยงแม่พริก ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากร โรงเรียนในในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการติดตามหาข้อมูลเพิ่มเติม ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- คำพันธ์ อัครเนตร. (2560) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สพม. ในจังหวัดพะเยา,วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 3(1), 45-52.
- จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ. (2558) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมฆาศิลานนท์ ธรรมสิทธิ์. (2006) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7, วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 15(1), 1-12
- เมธิกา เกิดด้วยทอง. (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7, วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 13(1), 1-12

- พรหมศิริ ไชยชาญ. (2550) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูบ้านโพธิ์ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัชนกร พงงาม. (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ "พัฒนานาฏกุล",วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 19(1), 93-113.
- นารินทร์ เดชชะท้าน. (2557) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 4 (1)
- สุกัญญา ไต่ะเส็น. (2563) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะเตา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(2), 334-346
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุภัทรา นุชสาย. (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 4(1), 178-188
- ศิริโรจน์ ภัคติกกลาง. (2559) การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 10(3), 33-46
- ศุภากร เมฆชยา. (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3, วิทยานิพนธ์สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ. (2564) รายงานผลการปฏิบัติงานของศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ประจำปี 2564.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, วารสาร มหาวิทยาลัยนครพนม, 4 (3), 124-131
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขต
อำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
A Study of Management Skills in the 21st Century of school administrators in
Wiang Chiang Rung District Under the jurisdiction of Chiang Rai Primary
Educational Service Area Office, Region 1

อานนท์ จันทร์ชุม^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²
Anon Chanchum^{1*} and Sopa Amnuairat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอน ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 113 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) แบบจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะด้านชีวิต และการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวม และ

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: mononface@gmail.com

รายด้าน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารงาน, ศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study teachers' opinions on the management skills in the 21st century of school administrators in Wiang Chiang Rung District. under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1 2) to compare the opinions of teachers towards the management skills in the 21st century of school administrators in Wiang Chiang Rung District. under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 classified by sex, work experience and the size of the school sample including teachers in Wiang Chiang Rung District The samples were 113 students under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1. The sample group was determined by using Krajsey and Morgan's ready-made table. The size of the population was compared using a stratified random sampling method. And used to determine the proportion according to the size of the population in each school. The sample group was randomly selected by simple random sampling (Random sampling) by drawing lottery. The research tool was a 5-level estimator questionnaire. The entire edition 0.92. Statistics used in data analysis were percentage, standard deviation. T test F value test One-way analysis of variance (ANOVA) was found when significant differences were found by comparing pairwise differences by pairwise tests using LSD (Least Significant Difference) method.

The research findings were as follows: 1) The results of the study of administrative skills in the 21st century of school administrators. in Wiang Chiang Rung District Under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was leadership skills. and responsibility, followed by information, media and technology skills, and life and work skills, respectively. The lowest average was creativity skills. 2) Comparative results of management skills in the 21st century of school administrators classified by gender, work experience. and school size, it was found that both the overall and each aspect were different at the statistical significance level of .05.

Keywords: The management skills, The 21st century, The school administrators.

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) โดยใช้ความรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนานวัตกรรม ทางเทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในด้านอุตสาหกรรม การใช้ชีวิตของ คนในสังคมยุคใหม่ สิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายในมิติทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดโอกาสและภัยคุกคามขึ้น ซึ่งประเทศไทยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 จึงส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการจัดการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการ

ได้ลงมือปฏิบัติและสร้างแรงบันดาลใจในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา ออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จ และเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 4) การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 กำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองของความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยต้องตระหนักว่าการศึกษาคควรจะมีมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต (พระณัฐภูมิ พันทะล, 2563, หน้า 48)

เนื่องจากในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่รวดเร็วทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เอื้อรอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่ เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุล เพื่อให้บริหารจัดการศึกษารบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้ เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเพียงจะเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมาก ยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา 2 ตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัว และเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลก ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษ ที่ 21 (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, หน้า 1-7)

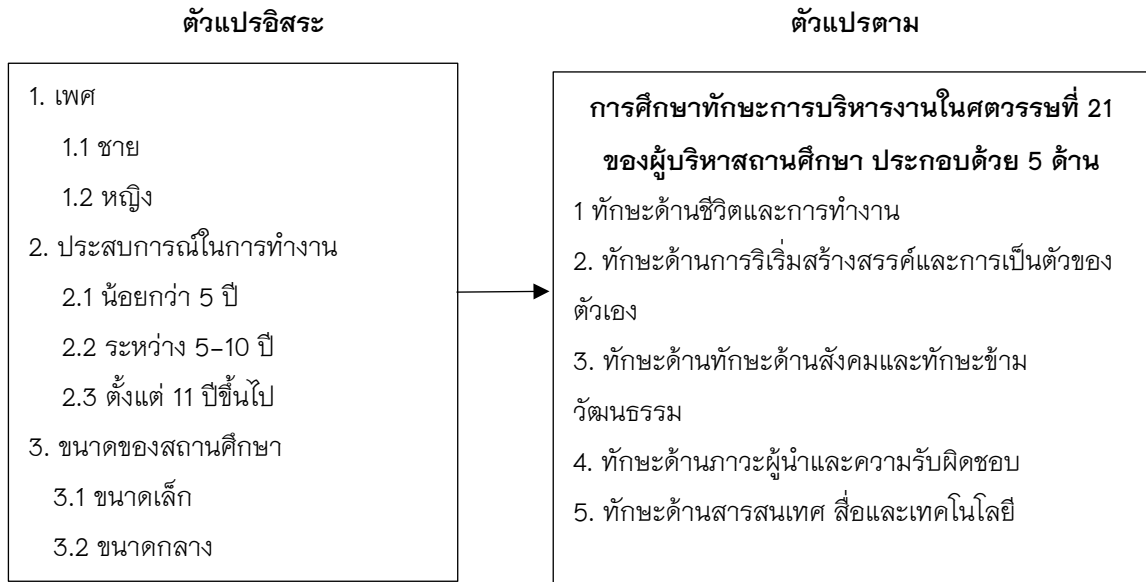
ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ครูที่อยู่ในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วย ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 152 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, หน้า 607–610) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 160 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 113 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) แบบจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1.) ทักษะด้านชีวิต และการทำงาน 2.) ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง 3.) ทักษะด้านทักษะด้านสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม 4.) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และ 5.) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการวิจัย

2. นำข้อมูลที่วิจัยมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการพิจารณาลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในเขตอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.92 จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

3. รับแบบสอบถามกลับคืน โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-20 วัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=113)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	48	42.48
2) หญิง	65	57.52
รวม	113	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	32	28.32
2) ระหว่าง 5 - 10 ปี	69	61.06
3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	12	10.62
รวม	113	100.00

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ขนาดสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก	35	30.97
2) ขนาดกลาง	78	69.03
รวม	113	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 57.52 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 61.06 และส่วนใหญ่สอนขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 69.03

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 113)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ทักษะด้านชีวิต และการทำงาน	4.22	0.60	มาก	3
2	ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง	4.20	0.59	มาก	5
3	ทักษะด้านทักษะด้านสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม	4.21	0.63	มาก	4
4	ทักษะด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ	4.27	0.60	มาก	1
5	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.25	0.60	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.23	0.56	มาก	

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.56) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.60) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.59) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย (n = 48)		เพศหญิง (n = 65)		t	Sig
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน	4.46	0.57	4.04	0.57	3.880*	0.000
2. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และ การเป็นตัวของตัวเอง	4.48	0.52	3.99	0.57	4.646*	0.000
3. ทักษะด้านทักษะด้านสังคมและ ทักษะข้ามวัฒนธรรม	4.52	0.58	3.98	0.57	4.942*	0.000
4. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความ รับผิดชอบ	4.54	0.51	4.08	0.58	4.299*	0.000
5. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี	4.53	0.58	4.04	0.52	4.587*	0.000
รวม	4.50	0.52	4.03	0.51	4.813*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูผู้สอนในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ทักษะ

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.363	2	4.182	13.914*	0.000
	ภายในกลุ่ม	33.060	110	0.301		
	รวม	41.424	112			
2. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	10.321	2	5.161	19.029*	0.000
	ภายในกลุ่ม	29.831	110	0.271		
	รวม	40.152	112			

ตาราง 4 (ต่อ)

ทักษะการบริหารงานใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
3. ทักษะด้านทักษะด้าน สังคมและทักษะข้าม วัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	14.599 30.623 45.223	2 110 112	7.300 0.278	26.221*	0.000
4. ทักษะด้านภาวะผู้นำและ ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.445 30.161 40.606	2 110 112	5.223 0.274	19.047*	0.000
5. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	12.870 27.469 40.339	2 110 112	6.435 0.250	25.768*	0.000
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.881 25.151 36.031	2 110 112	5.440 0.229	23.795*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูผู้สอนในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 5 ทักษะ

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียง เชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (n = 35)		ขนาดกลาง (n = 78)		t	Sig
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน	4.65	0.34	4.05	0.60	5.294*	0.000
2. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และ การเป็นตัวของตัวเอง	4.68	0.22	4.01	0.59	6.196*	0.000
3. ทักษะด้านทักษะด้านสังคมและ ทักษะข้ามวัฒนธรรม	4.78	0.26	3.98	0.59	7.218*	0.000
4. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความ รับผิดชอบ	4.75	0.24	4.08	0.59	6.150*	0.000

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (n = 35)		ขนาดกลาง (n = 78)		t	Sig
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
	5. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี	4.77	0.23	4.04		
รวม	4.72	0.20	4.04	0.54	6.872*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูผู้สอนในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ทักษะ

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ และมีทักษะทางการบริหารทุก ๆ ทักษะอย่างเพียงพอ การบริหารต้องอาศัยการวางแผนเป้าหมาย และทิศทางในการขับเคลื่อน มีการแนวทางการทำงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และอาศัยเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการสื่อสาร และบริหารคนได้อย่างรวดเร็ว และทันเวลา อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะในการจูงใจให้บุคลากรทำงานออกมาได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎา ทองสมุทร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นแก่บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับอดิทยาจัน ศรีสังข์ (2564) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก ซึ่งสอดคล้องกับคุณลัพท์พร ชุ่มชวย (2562) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองผลการวิจัยพบว่า ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง อยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้เกิดการดำเนินงานเป็นหมู่คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็น ความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับอดิทยาญณ์ ศรีสังข์ (2564) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ อยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์และเทคนิคในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับกมล คล้ามณี (2564) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

1.5 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อินเทอร์เน็ตในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ คอมพิวเตอร์ สื่อ ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับมณฑาทิพย์ นามูน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่เป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีความคิดเห็นทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากครูที่เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับอดิทยาญณ์ ศรีสังข์ (2564) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงานมากกว่า ส่งผลต่อความชำนาญในการทำงานมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการทำงาน ครูที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพราะมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจนนำไปสู่การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับเอกรินทร์ อินสมบัติ (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความพร้อมที่ต่างกัน มีศักยภาพต่างกัน ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กกับผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีข้อจำกัดทางการบริหาร เช่น ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร รอดโพธิ์บุลย์ (2565) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ทักษะด้านชีวิตและการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้น และจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและจัดระบบงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต
- 2) ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเองผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการบริหารงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์
- 3) ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศ และผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคลากร
- 4) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตใจโอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกลยุทธ์และเทคนิคในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

5) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพตนเองให้สูงขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างและนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงวางแผนในการพัฒนาทักษะหรือกำหนดทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนในลำดับถัดไป

2) ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนหรือโรงเรียนที่มีการจัดการเป็นเลิศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

3) ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ต่างจากเดิม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านรองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นรินทร์ นนทมาลัย อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสมภพ ใจยา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ม้งเข้ และนางสุณี ศรีมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนสันหลวงสามัคคี ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากรโรงเรียนในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทพรความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- กมล คล้ามณี. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วารสาร Roi Kaensarn Academi, 7(1), 64–76.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนารูปแบบที่ยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา.
- นิภาพร รอดโพนบูลย์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระณัฐภูมิ พันทะล. (2563). **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง**, 3(2), 44-55.
- มณฑาทิพย์ นามูน. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 7(1), 1-7
- อดุลย์พร ชุ่มชวย. (2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาอ่างทอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร**, 7(2), 175-186.
- อดิภาณูจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เอกรินทร์ อินสมบัติ. (2565). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 607-610.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

A study on Quality of Teachers' Work Life under Chiang Rai Primary

Educational Service Area 4

อิทธิฤทธิ์ รวมสุข^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Ithirit Raumsuk^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โร ยามาเน่ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 294 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ค่า โดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าสถิติLSD ค่าสถิติ(Scheff') การทดสอบที (t-test) และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

ผลวิจัยพบว่า

1) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับได้ ดังนี้ สูงสุด ด้านการทำงานร่วมกัน รองลงมาด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาด้านสภาพการทำงาน รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และต่ำสุดด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ข้าราชการครู

¹ อิทธิฤทธิ์ รวมสุข วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Ithirit Raumsuk, School OF Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School OF Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 64170536@up.ac.th

Abstract

A study on Quality of Teachers' Work Life under Chiang Rai Primary Educational Service Area 4 were 1) to study on Quality of Teachers' Work Life under Chiang Rai Primary Educational Service Area 4 2)to compare the quality of working life of government teacher under the office Chiang Rai Primary Educational Service Area, Region 4 Classified by gender, age, level of education and work experience. The sample group was civil servants, teachers. Under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4, the sample group was determined according to the formula of Taro Yamane to obtain a sample group at the confidence level of 95 percent, totaling 294 people. The samples were randomly selected using a stratified random method. The tools used to collect data were questionnaires, estimators using statistics, including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. precision alpha coefficient, LSD statistic, Scheff' statistic, t-test and one-way variance statistic (F-test).

The results of the research revealed

1) the study of the quality of working life of government teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4, overall and each aspect, was at a high level, ranked as follows: highest; Followed by the development of personal abilities. Followed by stability and progress in work. followed by working conditions Followed by work-life balance. and the lowest in terms of appropriate compensation.

2) From the comparison of the quality of working life of government teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4 classified by sex age and work experience, it was found that overall were not different. From the comparison of the quality of work life of government teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4, classified by education level. It was found that the overall picture was significantly different at the 0.05 level.

Keywords: Quality of Life, Teachers.

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 –2570) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนี การพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถ โดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีทักษะด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชน ที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใด ๆ เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และ ไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด จากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากรายงาน ขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียน อายุ ๑๕ ปีทั่วโลก ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน พบว่านักเรียนไทยร้อยละ ๕๙.๕ อยู่ในกลุ่ม ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ ๐.๑๘ ที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงกว่าค่ามาตรฐาน ทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน และยังไม่มียุทธศาสตร์ข้อมูลอุปสงค์และ อุปทานกำลังคนของประเทศเพื่อประกอบการ

วางแผนพัฒนากำลังแรงงาน ที่จะช่วยระบุถึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา จึงเป็น ข้อจำกัดในการผลิตและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทาง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้อง กับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น อาทิ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูลปัญญาประดิษฐ์ ได้ติดตั้ง รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน มีหลายปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้าง สมรรถนะมากขึ้น มีสถาบันการศึกษาและแพลตฟอร์มฝึกอบรมจำนวนมาก รวมถึงคนไทยมีความคุ้นเคยกับ การใช้เทคโนโลยีมากขึ้นที่สามารถฝึกอบรมทั้งการฝึกซ้ำและการฝึกยกระดับเพื่อเพิ่มสมรรถนะ อย่างไรก็ตาม ยังขาดระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศ และข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละอาชีพ เพื่อการวางแผนจัดการเรียนและการอบรม เพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565 หน้า 11-12)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL) ได้กำเนิดและแพร่หลาย ในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในแถบประเทศยุโรปและในประเทศญี่ปุ่นในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เป็นเรื่องของแต่ละองค์การใดจะต้องนิยามให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศนั้น ๆ การปรับปรุงเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่บุคลากรในองค์การที่ถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความความพอใจในงาน กับผลลัพธ์ขององค์การ อันเนื่องมาจากความสุขในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วน Drafke & Kossen (2002) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลตอบสนองของความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การ สำหรับ Cascio (2003) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการ คือ การที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทาง และ 2) ด้านการรับรู้คือการที่พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนา ในขณะที่ Cummings & Worley (2005) ให้ความหมาย 2 ข้อ คือ 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และการได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) วิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้งานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ส่วน Sirgy et al. (2001) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีความต้องการที่หลากหลายจากแหล่งต่าง ๆ กิจกรรมและผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จได้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์การทำงานที่ได้รับการสนับสนุน จากความพึงพอใจในด้านงานและด้านครอบครัว การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองของความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นในที่ทำงานจึงควรมี

สภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งทางกาย ทางอารมณ์ ทางจิตวิญญาณ และ ทางสังคม

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับคุณนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล ทั่วไป คือ เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินคืออยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์มีงานทำให้สามารถเลี้ยงตนเอง ต่อครอบครัวและต่อสังคม โดยมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้เต็มที่ตามกำลังความสามารถและสถานภาพของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสมการทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อการอยู่รอด ดังนั้นการทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรม การดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิต ที่มีความสุขดังนั้นครูจึงควรได้ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงาน เช่นนี้ก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่ง ที่ทำงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องของผลพวงกันอย่างกลมกลืน องค์การที่มีบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานดี จะทำให้มีการทำงานดีและทำให้งานขององค์การนั้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพทั้งยังสามารถทำงาน ให้บรรลุจุดหมายของงาน (จรรยา นิพิฐพงษ์, 2555 หน้า 2-3) ครู จึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมนุษย์ ก่อให้เกิดความเรียบร้อย ก่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ครูจึงถูกมองจากสังคมโดยทั่วไปว่าเป็นผู้กำหนด คุณภาพชีวิตของคนในสังคมและจุดหมายที่สำคัญสูงสุดของการพัฒนาชาติ ก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชากรให้อยู่ดี กินดี มีความสุข มีความสงบเรียบร้อย ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคง ไม่ว่าจะ เป็นทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมืองการปกครอง แต่ที่ผ่านมา ภาพรวมของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ยังขาดความสมดุล ทำให้มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ ของประชากร ทำให้ด้อยในคุณภาพชีวิต ซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนา การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ของครู จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาทางการศึกษา ของเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศุภิสรา ทัพซ่าย, 2553 หน้า 1-2)

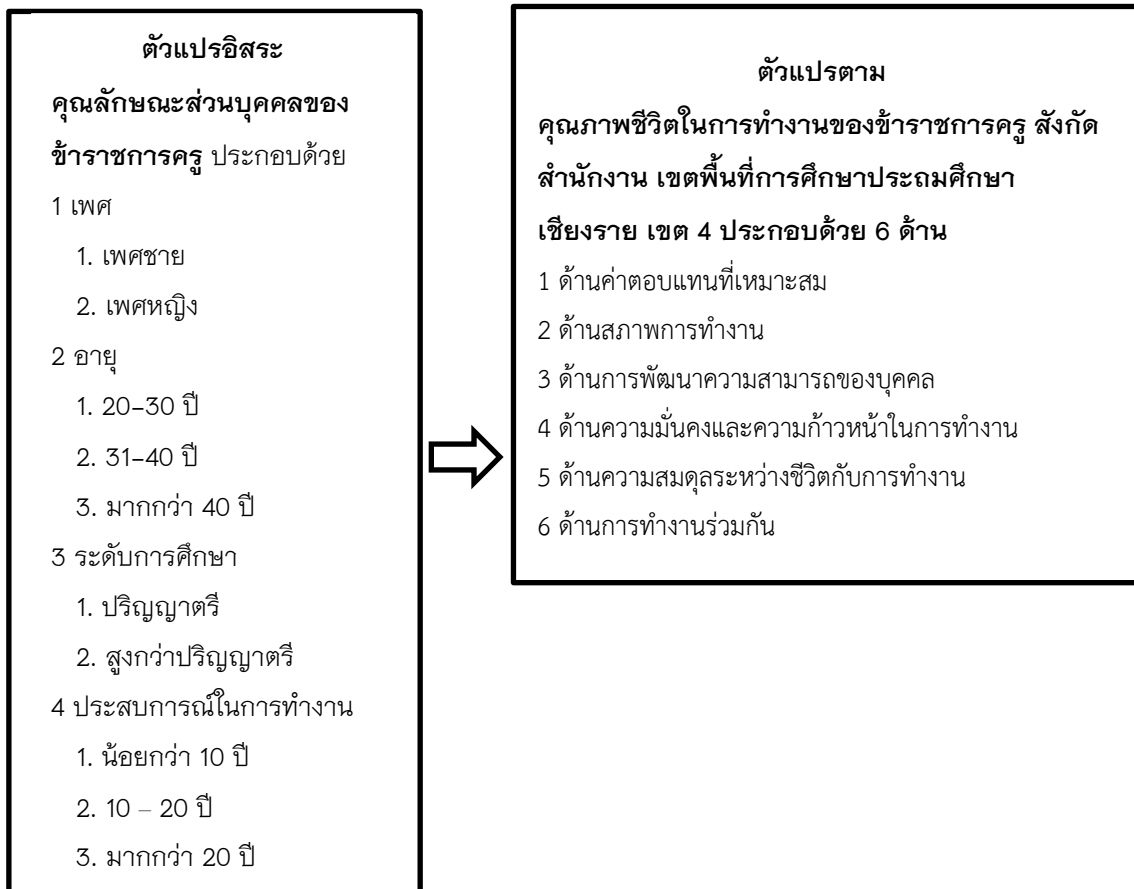
ปัญหาที่พบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณได้แก่ สวัสดิการและรายได้ที่ครูได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ในปัจจุบัน ครูจึงต้องกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จากรายงานประชุมใหญ่สามัญประจำปี พ.ศ. 2563 ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงรายแสดงข้อมูลเงินกู้ของสมาชิกปี พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนเงินประมาณ 11,206 ล้านบาท (สหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย จำกัด, 2564) และ จากรายงานประชุมใหญ่สามัญประจำปี พ.ศ. 2564 ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงรายแสดงข้อมูลเงินกู้ของสมาชิกปี พ.ศ. 2564 เป็นจำนวนเงินประมาณ 6,909 ล้านบาท (สหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย จำกัด, 2565) มีการขอย้ายที่ทำงานในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถที่ตนเองถนัด และยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากภาระการสอนทำให้ขาดการพัฒนาความสามารถด้านที่ตนเองถนัด ความเป็นอยู่ของคุณลักษณะบ้านพักครูเป็นบ้านเก่าไม่มีการซ่อมบำรุงมานานหลายปี ในช่วงนอกละลาซการครูก็ต้องทำงานเกินเวลาราชการทำให้ไม่มีเวลาแก่ครอบครัว และการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ผู้นำหมู่บ้าน การประสานงานยังมีความไม่สะดวก ซึ่งจะเห็นได้จากสถิติและปัญหาดังที่กล่าวมา อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ซึ่งถือเป็นป ุณยบุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้เยาวชน ของชาติต่อไปข้าราชการครูได้เห็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ ชีวิตการทำงานของตน อีกทั้งเป็น แนวทางประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหาร จัดการด้านบ ุคลากรและด้านต่าง ๆ การหาทางช่วยเหลือการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ให้สูงขึ้น และมีคุณภาพตามมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 1,122 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 จำนวน 294 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โร ยามาเน่ และ ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทานและนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สมบูรณ์และครอบคลุม วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ให้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยพิจารณาความ สอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ปริญญาโทหรือมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารการศึกษา
5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไข ให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธี หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) (อ้างถึงใน พิษณุ พงศ์ศรี, 2553 : 25) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและมีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามออนไลน์และเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 สถิติที่ใช้คือคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาใช้การทดสอบที (t-test) อายุ และประสบการณ์ในการทำงานใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และน้อยสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อด้านย่อยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมในทุกครั้ง ต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม

ด้านที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมี

ความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และ การเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักกับโรงเรียน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ต่ำที่สุดคือ โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบที่สูงขึ้น รองลงมาคือ สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีโอกาสในการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ต่ำที่สุดคือ ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และ ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต่ำที่สุดคือ โรงเรียนมีหลักสูตรและขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านที่ 5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่อยู่ รองลงมาคือ ลักษณะการทำงานในโรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจนส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังจากการทำงาน ต่ำที่สุด คือ สามารถกำหนดและบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม

ด้านที่ 6 ด้านการทำงานร่วมกัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน รองลงมาคือ มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ ได้รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน ต่ำที่สุดคือ โรงเรียนมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงรายเขต 4 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติครูได้รับการยอมรับและยก ย่องจากสังคมทั่วไป ครูมีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ ผู้บริหารตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกับชุมชน ทำให้ได้รับการยอมรับ จากผู้ร่วมงานและจากชุมชน ได้รับกำลังใจจากครอบครัว มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้รับการพัฒนา ความสามารถ เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าและมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert (1974 : 572) พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลมีความสมบูรณ์ได้นั้น จะต้อง ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของ บุคคล การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และ การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกในสังคม ซึ่งก่อให้เกิด คุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรพรณ สุทธิของ (2559) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาะง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาะง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูโดยรวม อยู่ในระดับ มาก และ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูโดยรวม อยู่ในระดับ มาก และผู้วิจัย ได้นำประเด็นที่สำคัญในแต่ละด้านมาอภิปราย ได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทนเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดการทำงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความร่วมมือ ร่วมใจมีความรักในองค์กรนั้นๆ ด้วยซึ่งสอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยต่างๆที่มีผลการ สร้างคุณภาพในการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ และประการสำคัญ และต้องการอยู่ในระดับ มาก คือ

การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ กล่าวคือจะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม คำว่าเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม สมเหตุสมผลและยุติธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภู พิทักษ์วงศ์ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับ มาก

1.2 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีอุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอต่อการใช้งาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และมีบริการด้านสุขภาพให้แก่ผู้ทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุนทรินทร์ อำพลพร (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นคุณภาพในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันกับนวัตกรรมและกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครู มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมการทำงานของคณะครูด้วยกัน และให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครู ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภรัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ สุทของ (2559) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูภาคภูมิใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพตำแหน่งงานที่ทำ ได้รับคำชมเชยเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภู พิทักษ์วงศ์ (255 : 69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในการทำงาน มีระเบียบ

วินัยในตนเองมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีสำหรับอาชีพครู มีเวลาทำงานที่ชัดเจนมีวันหยุดตามที่ราชการกำหนดมีช่วงปิดภาคเรียนซึ่งวิชาอื่นๆไม่มี ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภู พิทักษ์วงศ์ (2556 : 69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรวิทยานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรวิทยานวิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เป็นผู้ที่มีทักษะในการทำงานร่วมกัน ทำงานโดยคำนึงถึงหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว มุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน และในหลายๆโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จะมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการทำงานร่วมกัน เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herbert (1974 : 572) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต พบว่า การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกในสังคมนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ มาก

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานสรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับปัจจุบันเพศหญิงและเพศชาย ถือว่ามีความเสมอภาคในทุกๆด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิไลย์ จันน์ลอย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ กันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ในหลายๆ ด้าน ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกับข้าราชการครูที่มีอายุมาก มีมุมมองการใช้ชีวิตที่ค่อนข้างจะแตกต่างกัน แต่ถึงจะแตกต่าง มุมมองของข้าราชการครูหลากหลายรุ่น ก็ยังคงมองว่าการรับราชการครูนั้นทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

ส่งผลให้ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิสุทธ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยส่วนมากข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จะมีวุฒิการศึกษาทางด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรและการสอน วิสัยทัศน์ค่อนข้างที่จะเปิดกว้างกว่า ทำให้มุมมองด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จึงส่งผลให้ภาพรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรินทร์ อ่ำพลพร (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่แน่นอนเสมอไปว่าความชำนาญในงานที่ทาระหว่างผู้ที่ทำมานานกับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ใหม่ในระยะเวลาอันสั้น ใครจะชำนาญงานมากกว่า การพิจารณาความชำนาญงานจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ นอกจากนี้แล้วผู้ที่เข้ารับราชการใหม่ได้ทราบถึงรายได้และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภรัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ควรพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ กระบวนการ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ชัดเจนและเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านสภาพการทำงาน ควรพัฒนา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการของครู

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาตนเอง เน้นทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน และการทำงานในปัจจุบัน

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรส่งเสริม สนับสนุน โดยการส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ได้เปิดโลกทัศน์ในการทำงานใหม่ ๆ ให้กับตนเอง เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานควรมอบหมายงานให้ข้าราชการครูตามความรู้ความสามารถ การจัดกิจกรรมในเวลาหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดราชการ ควรทำเฉพาะเท่าที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น ผู้บริหารควรศึกษา ควรซักถามปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ออกเยี่ยมเยียนครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ตลอดจนจนความเป็นอยู่เพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานต่อไป

1.6 ด้านการทำงานร่วมกันควรมีการปฏิสัมพันธ์กับ ชุมชน สังคม ท้องถิ่น และผู้ปกครองนักเรียนเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาให้นักเรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 หรือในพื้นที่อื่นๆ

2.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเชิงลึกโดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้รับรู้ถึงปัญหาที่หลากหลายและรอบด้านในการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายสุริยา สมฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงหลวง16 และ นายพิทักษ์พงศ์ เชียงแรง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งดัว ที่เป็นผู้ช่วยเหลือหาข้อมูลที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คณะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณะอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้ดำเนินและช่วยเหลืออย่างจริงจัง จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

จรรยา นิพิฐพงษ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพุนนังสนิมคมจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภารัตน์ พิมพ์เดช. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย. (2565). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2564*. สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย.

คุชิตา ทัพชาย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิชญ์พิสุทธิ เม่นวังแดง. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิไลย์ จันน์ลอย. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วิภู พิทักษ์วงศ์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพรรณ สุททอง. (2559). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.บ. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุนทรินทร์ อ่ำพลพร. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565 : 11-12). **แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี**
- Cascio, W. F. (2003). **Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life Profit (5thed.).** Boston : McGraw – Hill.
- Cummings and Worley (2005). **Organization Development & Change. 7th Edition.** South Western Cengage Learning, Mason.
- Drafke & Kossen (2002). **The Human Side of Organization (8Eeditton.).** New York : Hurper Collins Publishers.
- Herbert, A. (1974). **Administrative Behavior.** New York : The McMillan.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change.** Minesota : West Publishing.
- Kossen, S. (1991). **The Human Side of Organization (5thed.).** New York : Hurper Collins Publishers.
- Sirgy, M. J. (2001). **A New Measure of Quality of Work (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories,** Social Indicators Research [Online]. Retrieved from : [http://proquest.umi.com/rqdweb?RQT=309&VInst=PROD&VName=PQD&VType=PQD&Fmt=2&did=000000082634496&clientId=61836.1 999 \[2008, February 2\].](http://proquest.umi.com/rqdweb?RQT=309&VInst=PROD&VName=PQD&VType=PQD&Fmt=2&did=000000082634496&clientId=61836.1 999 [2008, February 2].)

การบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

The Safe School Administration under The Office of Chiangrai Primary Educational Service Area 1

อุษณีย์ อะทะธำ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Utsanee Athatham^{1*} and Sunthon KhlaiUm²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ รongลงมา คือ ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ 2) จากผล การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

คำสำคัญ: สถานศึกษาปลอดภัย

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao 56000

² School of Education University of Phayao 56000

*Corresponding author : utsanee.ath@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the safe school administration under the office Chiang Rai Primary Educational Service Area 1 2) to compare the safe school administration under the office Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, classified by size of educational institutes. The research samples were 291 administrators and teachers under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1. The collected data were analyzed by the statistical means of percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA.

The results of the study were as follows 1) administrators and teachers under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, their opinions about the safe school administration were generally at a high level When considering each side, it was found that the aspect with the highest average was the danger caused by accident, with opinions at a high level. Followed by the dangers caused by physical and mental health effects with opinions at a high level. and the dangers caused by human violence had opinions at a high level, respectively. Threats arising from rights infringement has a high level of opinion. 2) On comparison, the safe school administration under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1 were not found different of the educational institutes.

Keywords: Safe school

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ และภัยจากไซเบอร์ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) จึงได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) พฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติมีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งภัยในแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ นโยบาย Quick Win 7 วาระเร่งด่วน ข้อที่ 1 ได้กล่าวถึงความปลอดภัยของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการมองเห็นภัยที่เกิดแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นซ้ำและส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจในหลายปีที่ผ่านมา เช่น ภัยจากการคุกคามทางเพศ ภัยจากการกลั่นแกล้งรังแก (Bully) รวมถึงภัยที่เกิดจากโรคอุบัติใหม่ ได้แก่ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ส่งผลให้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และสวัสดิภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 4)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีการกำหนดกรอบแนวคิดความปลอดภัยรอบด้านของสถานศึกษาในสังกัด โดยมีการกำหนดกรอบแนวคิดความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ หมายถึง การกระทำที่เป็นความจงใจใช้กำลังหรืออำนาจทางกายข่มขู่ คุกคาม ทำร้ายตนเอง ผู้อื่น กลุ่มคนหรือสังคม ประกอบด้วย การล่วงละเมิดทางเพศ การทะเลาะวิวาท การกลั่นแกล้งรังแก การข่มขู่ ประทุษร้ายและการจลาจล การก่อวินาศกรรม การระเบิด สารเคมี

และวัตถุดิบทราย และการล่อลวง ลักพาตัว 2) ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ประกอบด้วย ภัยธรรมชาติ ภัยจากอาคารเรียน สิ่งก่อสร้าง ภัยจากยานพาหนะ ภัยจากการจัดกิจกรรม และภัยจากเครื่องมือ อุปกรณ์ 3) ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ หมายถึง คือการกระทำที่ส่งผลด้านลบแก่เด็กหรือผู้ที่ถูกละเมิด ประกอบด้วย การถูกละเมิด ละเลย ทอดทิ้ง การคุกคามทางเพศ และการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสังคม 4) ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ หมายถึง ภาวะหรือเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย ภาวะจิตเวช ดัดเกม ยาเสพติด โรคระบาดในมนุษย์ ภัยไซเบอร์ การพนัน มลภาวะเป็นพิษ และภาวะทุพโภชนาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 17)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีบทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีเขตพื้นที่ในการพัฒนาการศึกษาสถานศึกษาในอำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย และอำเภอเวียงเชียงรุ้ง โดยตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยพิบัติ คือ แผ่นดินไหว และบางโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ยังตั้งอยู่บริเวณถิ่นทุรกันดาร พื้นที่สูง และบางพื้นที่มีเขตติดต่อบริเวณชายแดน เสี่ยงต่อการเกิดปัญหายาเสพติด และจากการที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว กอปรกับในปัจจุบันมีโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้น คือ โรคไวรัสโคโรนา-19 โดยจังหวัดเชียงรายมีสถิติการติดเชื้อโรคไวรัสโคโรนา-19 ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีสถิติการติดเชื้อมากที่สุดในเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ.2565 โดยการติดเชื้อส่วนใหญ่พบมากในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงราย และอำเภอแม่สาย และในปัจจุบัน เป็นยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เกิดการสื่อสารไร้พรมแดน มีการติดต่อสื่อสารที่ง่ายขึ้น มีแอปพลิเคชันที่ช่วยในการสื่อสาร เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ อินสตาแกรม ทำให้ผู้คนสามารถสื่อสารกันง่ายมากขึ้น ทำให้มีข่าวเกี่ยวกับการล่อลวง ล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดจากการติดต่อทางแอปพลิเคชัน มีการโพล้ในลักษณะการกลั่นแกล้งรังแก (Bully) ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจ และจังหวัดเชียงรายยังมีกรณีนักศึกษา นักเรียนทำร้ายตนเองโดยการฆ่าตัวตายที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีสาเหตุมาจากโรคซึมเศร้า ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตระหนักถึงความปลอดภัยของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ภัยจากความรุนแรง ภัยจากอุบัติเหตุ (อุบัติเหตุ) ภัยจากการละเมิดสิทธิ์ และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จึงได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนเพื่อเน้นเร่งแก้ปัญหา กลุ่มผู้เรียน เน้นการลดความเครียดและสุขภาพจิตของนักเรียน เสริมสร้างระบบกลไกในการดูแลความปลอดภัยนักเรียน มีนโยบายที่ว่า “โรงเรียนปลอดภัย ใส่ใจคุณภาพ สร้างสรรค์โอกาส ประสิทธิภาพนวัตกรรม” โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ โรงเรียนเหมือนบ้านนักเรียนมีความสุข เรียนรู้เต็มศักยภาพ ภายใต้สังคมเอื้ออาทรและอบอุ่น เริ่มจาก 1) ป้องกัน ปลุกฝัง ปราบปราม ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยและสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ 2) สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดปัญหาการเสี่ยงภัยของผู้เรียน และเตรียมพร้อมผู้เรียนเมื่อต้องเผชิญพิบัติภัย ในรูปแบบต่าง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565, หน้า 29) จากความเป็นมาและปัญหาที่สำคัญดังกล่าว ความปลอดภัยในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน จึงเป็นนโยบายที่เร่งด่วนและสถานศึกษาควรนำไปพัฒนาให้ปลอดภัยรอบด้านและป้องกันผู้เรียน ครู บุคลากร ทาง

การศึกษาจากภัยต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไปสู่เป้าหมายตามนโยบายการศึกษาของประเทศไทย และเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

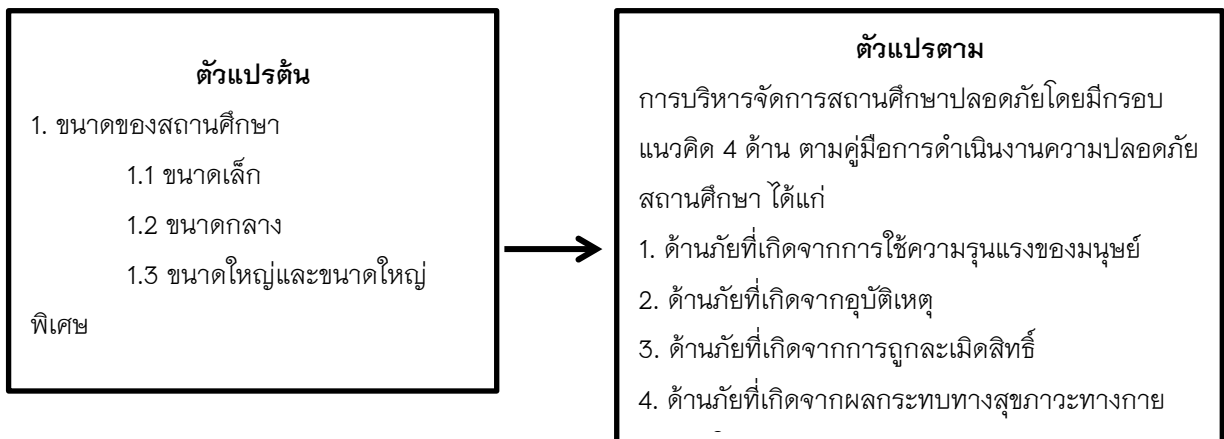
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้วางแผนการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

1. กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

2. สมมติฐานการวิจัย

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 102 โรงเรียน จำแนกเป็นประชากรผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และประชากรครูผู้สอนจำนวน 1,045 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 1,147 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, หน้า 608-609 อ้างอิงใน อติศร ดีปานธรรม, 2561, หน้า 98) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน และใช้วิธีสุ่มกลุ่ม

ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 26 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 22 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน และส่มครูผู้สอน ผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 142 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 122 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 27 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยแบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์จำนวน 10 ข้อ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุจำนวน 13 ข้อ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิจำนวน 7 ข้อ และด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจจำนวน 13 ข้อ รวมทั้งหมด 43 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.2 สร้าง เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 101 อ้างอิงใน ธนกร จันทะนาม, 2563, หน้า 55) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่า IOC ที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 101 อ้างอิงใน ธนกร จันทะนาม, 2563, หน้า 55) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.86

3.6 นำผลที่ได้มาพิจารณา ปรับปรุง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้การเก็บข้อมูลแบบออนไลน์

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการนำลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ พร้อมกับสำเนาหนังสือจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ติดต่อกับทางสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืนระหว่างวันที่ 3 มีนาคม 2566 ถึง 9 มีนาคม 2566

4.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 291 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

5.3 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	การบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัย	(n=291)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	4.00	0.74	มาก	3
2	ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	4.22	0.68	มาก	1
3	ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	3.97	0.76	มาก	4
4	ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ	4.11	0.67	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.08	0.71	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.68) รองลงมา ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.67) ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.76)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n=291)

ด้าน	การบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัย	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P - Value
1	ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.188	2	0.094	1.517	0.221
		ภายในกลุ่ม	17.845	288	0.062		
		รวม	18.033	290			
2	ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	0.120	2	0.060	1.320	0.269
		ภายในกลุ่ม	13.104	288	0.046		
		รวม	13.224	290			

ด้าน	การบริหารจัดการ สถานศึกษาปลอดภัย	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P - Value
3	ด้านภัยที่เกิดจากการ ถูก ละเมิดสิทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.211	2	0.106	1.365	0.257
		ภายในกลุ่ม	22.302	288	0.077		
		รวม	22.514	290			
4	ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบ ทางสุขภาพร่างกายและ จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017	0.426	0.653
		ภายในกลุ่ม	11.597	288	0.040		
		รวม	11.631	290			
รวม	รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.012	0.631	0.533
		ภายในกลุ่ม	5.693	288	0.020		
		รวม	5.718	290			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม ทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องดำเนินการตามนโยบาย เพื่อพัฒนาระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับกนกร อุณสถานนท์ (2563) ได้ศึกษาการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเสนอแนวทางการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร คือ ควรมีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรจัดให้มีป้ายหรือสัญลักษณ์เตือนในบริเวณที่จะเป็นอันตราย ควรจัดทำคู่มือ การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ควรสำรวจและจัดทำข้อมูลแหล่งวัสดุและแหล่งอบายมุขรอบ ๆ สถานศึกษา และควรจัดประชุมวางแผนการดำเนินการด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากรและผู้เรียน

1.1 ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานตามมาตรการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการป้องกันโดยการสำรวจพื้นที่ สภาพแวดล้อม อาคารเรียน และประเมินความเสี่ยงต่อภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ มีการปลูกฝังโดยการให้ความรู้ แนวปฏิบัติในการป้องกันตนเองจากภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ และมีการปราบปรามโดยการสอดส่อง ดูแล จากครูที่ปรึกษา และมีการประสานร่วมงานกับเครือข่ายที่ใกล้เคียง เพื่อปกป้องคุ้มครองนักเรียนให้ปลอดภัยจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ การล่อลวง ลักพาตัว การทะเลาะวิวาท การกลั่นแกล้งรังแก การชุมนุมประท้วงและการจลาจล การก่อวินาศกรรม การระเบิด สารเคมีและวัตถุอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธ ไทยกลาง และคณะ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนวัดศรีวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความปลอดภัย ในโรงเรียนวัดศรีวัง โดยด้านป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานตามมาตรการโดยการป้องกัน มีการประเมินจุดเสี่ยงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ มีการให้ความรู้ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ เช่น จากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ธรณีพิบัติภัย ภัยจากอาคารเรียน สิ่งก่อสร้าง ภัยจากยานพาหนะ ภัยจากการจัดกิจกรรม เช่น การไปทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน และภัยจากการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ภายในโรงเรียน มีการกำกับ ดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีการประสานงานกับภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัยหากเกิดอุบัติเหตุ เช่น สถานีตำรวจโรงพยาบาลในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภร ณะภาณู และคณะ (2564) ได้ศึกษาการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการพัฒนากลุ่มความปลอดภัยในโรงเรียนส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญในเรื่อง การทำงานร่วมกันของผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย มีการค้นหาปัญหาการบาดเจ็บด้วยวิธีการเฝ้าสังเกต และมีการดำเนินการสำรวจสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นประจำสัปดาห์ละ 1 ครั้ง พบว่ามีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการดำเนินการ ติดตามและเฝ้าระวังพฤติกรรมของนักเรียน มีการหมั่นสังเกตสภาพร่างกายนักเรียน มีการให้ความรู้ และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมให้กับนักเรียน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถูกล่วงละเมิด ละเลย ทอดทิ้ง การคุกคามทางเพศ และการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสังคม เพื่อปกป้องคุ้มครองนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำที่ส่งผลด้านลบแก่นักเรียนหรือผู้ที่ถูกจากการถูกล่วงละเมิด ละเลย ทอดทิ้ง การคุกคามทางเพศ และการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสังคม ซึ่งสอดคล้องไวภูณัฐ เหมือนทอง (2565) ได้ศึกษาการประเมินโครงการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การประเมินผลผลิตของโครงการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) โดยผู้บริหารโรงเรียนและครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 กิจกรรม และระดับมาก 2 กิจกรรม โดยเรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ กิจกรรมรู้ภัยจากอุบัติเหตุ รองลงมาคือ กิจกรรมรู้ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกาย และกิจกรรมรู้ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ และกิจกรรมรู้ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ตามลำดับ

1.4 ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประเทศไทยมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจในหลายปีที่ผ่านมา เช่น ภัยจากการ

คุกคามทางเพศ ภัยจากการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ (Cyberbully) รวมถึงภัยที่เกิดจากโรคอุบัติใหม่ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้โรงเรียนต้องมีการดำเนินมาตรการในการป้องกันนักเรียนจากปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ โดยมีการจัดทำแผนเผชิญเหตุ มีการสำรวจแหล่งอบายมุขหรือแหล่งมั่วสุมต่าง ๆ มีการให้ความรู้ และการปฏิบัติตนแก่นักเรียนในเรื่องภาวะจิตใจ มีการดูแล ตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำ มีการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภร ณะภาณู และคณะ (2564) ได้ศึกษาการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินการสร้างความปลอดภัยด้านแผนฉุกเฉินในโรงเรียนอนุบาล โดยการทำให้แผนระบบรับ-ส่งต่อเด็กไปยังโรงพยาบาลที่ใกล้เคียง ด้านนโยบาย แผน และกิจกรรมความปลอดภัยใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมโรงเรียนได้มีการกำหนดนโยบายและแผนความปลอดภัย พบว่ามีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างทั้ง 4 ด้านโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการดำเนินงานตามนโยบายที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการโดยมีการกำหนดกรอบแนวคิดความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ซึ่งทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้มีการดำเนินงานโดยมีกระบวนการบริหารจัดการตามมาตรการป้องกัน ปกป้อง ปราม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครอบคลุมความปลอดภัยสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับชิษณุชา ชูนง (2563) ได้ศึกษา การจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา พบว่า ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยมี 3 ด้าน คือ ด้านอุบัติเหตุ ด้านอุบัติเหตุ และด้านความปลอดภัยในการใช้งานอาคาร แนวทางการจัดการที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน มี 2 ด้านคือ ด้านการปรับปรุงและซ่อมบำรุง และด้านการดูแลรักษาความปลอดภัย ส่วนการพัฒนา/ปรับปรุง มี 9 ขั้นตอน คือ 1) อบรมผู้บริหาร 2) ร่วมกันกำหนดนโยบาย 3) แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดขอบเขต และภาระหน้าที่ 4) สำรวจอาคารสถานที่ 5) วิเคราะห์ความเสี่ยง 6) จัดทำโครงการและแผนการดำเนินการ เพื่อขออนุมัติงบประมาณ 7) ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ และอบรม 8) ชักซ้อมแผนฉุกเฉินเป็นประจำทุกปี 9) ทบทวนและปรับปรุงแผนต่าง ๆ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า งานจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยเกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สินของผู้ใช้งานอาคารทั้งหมด ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และปลูกจิตสำนึกให้กับเยาวชน เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นหากจัดการหรือป้องกันความเสี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการทั้งในแง่ของงบประมาณและผู้เชี่ยวชาญในการอบรมให้ความรู้ จัดทำแผนและชักซ้อมต่าง ๆ อย่างเร่งด่วน ซึ่งการบริหารจัดการความปลอดภัยเป็นบทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องดำเนินการในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 18) ได้กล่าวถึง มาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา มุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัยต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเน้นมาตรการที่เข้มงวดในมาตรการ 3 ป และมีการกำกับติดตามอีกด้วย ทั้งนี้การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษายังสอดคล้องกับปัญญาธิชา

สมบัติเพิ่ม (2565) ซึ่งศึกษาแนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาพพื้นที่ พบว่า ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย สถานศึกษาคควรกำหนดมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่นั่นต้องมีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งาน อยู่เสมอโดยใช้แบบสำรวจจากเกณฑ์มาตรฐานของอาคารสถานที่ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐาน กำหนด และหากพิจารณาการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยตามนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียน มีการคัดกรองและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบต่อการป้องกันภัยจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ และ โรงเรียนมีการให้ความรู้ และแนวทางปฏิบัติแก่นักเรียนในเรื่องการชุมนุมประท้วงและการจลาจล การก่อวินาศกรรม การระเบิด จากสารเคมีและวัตถุอันตราย ดังนั้น โรงเรียนควรมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ และมี แนวทางปฏิบัติการป้องกันนักเรียนจากการชุมนุมประท้วงและการจลาจล การก่อวินาศกรรม การระเบิด จาก สารเคมีและวัตถุอันตราย

2. ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ จากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการสำรวจจุดเสี่ยง ของอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม พื้นที่ของโรงเรียนที่อาจเป็นอันตราย และมีการดูแลบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนให้ปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น โรงเรียนควรมีการสำรวจจุดเสี่ยงของอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม พื้นที่ ของโรงเรียนที่อาจเป็นอันตราย และมีการดูแลบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้ปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ จากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องสิทธิ ระเบียบ แนวปฏิบัติตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน แก่นักเรียน ครู บิดามารดา ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการถูกละเมิดละเลย ทอดทิ้ง การคุกคามทางเพศ และการ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสังคม ดังนั้น โรงเรียนควรมีการจัดให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องสิทธิ ระเบียบ แนวปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน แก่นักเรียน ครู บิดามารดา ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการ นักเรียนจากการถูกละเมิดละเลย ทอดทิ้ง การคุกคามทางเพศ และการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสังคม

4. ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพะทางกายและจิตใจ จากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนจากภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพะทางกายและจิตใจ โดยร่วมมือกับภาคี เครือข่าย ดังนั้น โรงเรียนควรมีการจัดให้ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนจากภัยที่เกิดจาก ผลกระทบทางสุขภาพะทางกายและจิตใจอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อให้ได้ แนวทางการบริหารจัดการศึกษาปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชนในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อให้ได้แนวทางการบริหาร จัดการศึกษาปลอดภัยที่ได้รับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร อุ่ณสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 10(2). (1-14).
- ชัชฎุชา ขุนจง.(2563). การจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. สถาบัน การจัดการปัญหาวิวัฒน์. 2(2563). (287-300).
- ชนกร จันทะนาม.(2563).การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- บัญญัติตา สมบัติเพิ่ม.(2565). แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพิจิตร. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2(6). (687-708)
- ไวภูณัฐ เหมือนทอง. (2565). การประเมินโครงการสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนอนุบาลศรี(บ้านนาโพธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 9(11). (1-17).
- ศุภกร ธนะภาณุ และคณะ. (2564). การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยมหิดล. 21(1). (62-74).
- สุเมธ ไทยกลาง และคณะ. (2565). การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อสร้าง ความ ปลอดภัยในโรงเรียนวัดศิรีวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. เชียงราย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อดิศร ดีปานธรรม. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาการจัดการ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

THE ROLE OF CRISIS MANAGEMENT FOR ADMINISTRATORS IN SCHOOL AT CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธนิดา คำปา^{1*} และ วัชระ จตุพร²

THANIDA CAMPA^{1*} and Wachara jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนขนาดประชากรของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Fisher's LSD

ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และด้านการประสานความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร (2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะวิกฤต

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 : 64170851@up.ac.th

Abstract

The objective of the research was to study the role of crisis management for administrators in school at Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 and to compare the role of crisis management for administrators in school at Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 which classified by their ages, levels of education, and durations of work. The sample consisted of the 317 teachers in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2022. By Proportional Stratified Random Sampling. The instrument used in this study was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) and Fisher's LSD.

The results of research were as follows: (1) The role of crisis management for administrators in school at Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 in an overall picture was at a highest level. When considering each aspect, the highest average is the Support for professional development, follows by the Inspirational Motivation, Human Relations, Decision Making, Change Management and Collaboration in order. The lowest average is the Communication. (2) The results of the comparative analysis the role of crisis management for administrators in school at Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 which classified by their ages, levels of education, and durations of work, are found that teachers with age levels of education, and durations of work, There are opinions on the role of crisis management for administrators in school at Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1. Overall, there is no difference.

Keywords: Role of school administrators, Crisis management

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษา ความต้องการของชุมชนและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก, ม.ป.ป.) ซึ่งถ้าหากอยู่ในสถานการณ์ภาวะปกติการบริหารสถานศึกษาก็อาจจะบริหารจัดการโดยไม่มีความยุ่งยาก แต่หากเป็นสถานการณ์ที่เป็นภาวะวิกฤติ ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และทำให้ไม่บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้บุคคลที่จะนำพาองค์กรต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤติ นั่นคือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน มีทักษะการสื่อสารในภาวะวิกฤติ ทักษะการสร้างความร่วมมือกัน ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ ทักษะความคิดที่ยืดหยุ่น และมีทักษะการจัดลำดับความสำคัญ (Adecco, 2563) โดยผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพ ทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสนอ(รุ่ง แก้วแดง, 2546) และเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การเพราะผู้บริหารมีภาระและหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่ต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมนำพาให้บุคลากรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (Bennis, 1985)

เมื่อกล่าวถึง คำว่า ภาวะวิกฤติ Long (2001 อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ ฉัตรทนานนท์, 2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะวิกฤติ หมายถึง สถานการณ์ที่เข้าสู่ภาวะที่จำเป็นต้องเข้าจัดการ เพื่อหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขความเสียหายที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Coombs (2007 อ้างถึงใน บุษบา สุธีธร, 2563, หน้า 133) กล่าวถึง ภาวะวิกฤติว่าเป็นภาวะที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันโดยไม่คาดคิด และส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความสามารถในการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร โดย Morris & Goldsworthy (2012 อ้างถึงใน บุษบา สุธีธร, 2563, หน้า 134) กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะวิกฤติ ซึ่งเกิดได้ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรทั้งโดยไม่เจตนาและเจตนา ทั้งนี้สามารถจัดแบ่งภาวะวิกฤติได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประการแรกวิกฤติการดำเนินการ (performance crises) เป็นภาวะวิกฤติที่เกิดจากการดำเนินงานที่ผิดพลาดขององค์กรไม่ว่าจะเกิดจากนโยบายขององค์กรหรือจากกระบวนการผลิตหรือจากอุบัติเหตุ ประการที่สองวิกฤติอันเป็นหายนะ (disaster crises) เป็นภาวะวิกฤติที่สร้างหายนะอย่างร้ายแรงอย่างไม่คาดคิดมาก่อน ทั้งที่เกิดจากธรรมชาติหรือการระบาดของโรค ประการที่สามวิกฤติจากการถูกโจมตี (attack crises) เป็นภาวะวิกฤติที่เกิดจากการถูกโจมตีไม่ว่าจะเป็นการโจมตีทางสื่อมวลชนที่เสนอข่าวที่เป็นข้อเท็จจริงหรือไม่จริงก็ตาม หรือความเสียหายที่เกิดขึ้นจากข่าวลือ และประการที่สี่วิกฤติอันเกี่ยวข้องกับเรื่องจริยธรรม (moral crises) เป็นภาวะวิกฤติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมอันเกี่ยวข้องกับธุรกิจเอง ทั้งนี้ปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ตลอดจนภาวะวิกฤติต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายด้านต่างๆ ประกอบกับเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นภาวะวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนอย่างรุนแรง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

การจัดการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การจัดการศึกษาของไทยมีคุณภาพต่ำ โดยนักเรียนมีทักษะต่ำกว่าเกณฑ์ มีความเหลื่อมล้ำสูง โดยนักเรียนในหมู่บ้านตามชนบทมีทักษะการอ่านช้ากว่าเด็กในเมืองถึง 3 ปีการศึกษา และมีประสิทธิภาพต่ำโดยมีการใช้งบประมาณทางการศึกษามากขึ้น ใช้เวลากับการเรียนมากมาย แต่ผลการเรียนของนักเรียนกลับแย่ลง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2563) ประกอบกับภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้นักเรียนต้องหยุดการเรียนการสอนในโรงเรียน และมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเป็นการสอนทางไกล เรียนที่บ้าน ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย หลายคนจะต้องปรับตัว กับระบบการเรียนการสอน (ยง ภูสุวรรณ, 2563) และทำให้มีนักเรียนจำนวนหนึ่งไม่สามารถศึกษาต่อได้ หรือได้รับคุณภาพการศึกษาลดลง และยังเป็นปัจจัยเพิ่มความเหลื่อมล้ำในประเทศ เนื่องจากครอบครัวรายได้น้อย นักเรียนในพื้นที่ห่างไกล และนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการศึกษา อาจปรับตัวต่อการเรียนออนไลน์ได้ยากกว่า (ฉัตรชัย ตวงรัตน์พันธ์, 2564) ซึ่งสถานศึกษาใดมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี และบุคลากรก็จะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ ส่วนสถานศึกษาที่ไม่มีความพร้อมก็จะเป็อุปสรรคในการจัดการศึกษา ทั้งนี้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบปัญหาว่า ครูบางส่วนยังไม่สามารถจัดการกระบวนการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องตามมาตรฐานและตัวชี้วัดหลักสูตร และทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มที่ ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test :NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ของปีการศึกษา 2563 พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ ลดลงทั้ง 2 รายการ คือ ความสามารถด้านภาษาไทย และความสามารถด้านคณิตศาสตร์ และผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ของปีการศึกษา 2563 พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ ลดลง 1 รายวิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ และผลการทดสอบ O-NET ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า

มีผลสัมฤทธิ์ ลดลง 2 รายวิชา คือ วิชาภาษาไทย และวิชาคณิตศาสตร์(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1, 2565, หน้า 25) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาให้รอดพ้น ภาวะวิกฤต สามารถจัดการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการ จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และกำหนดนโยบาย เพื่อนำไปใช้วางแผนในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในภาวะวิกฤตต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

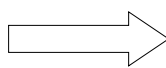
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต และนำทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ และประมวลเป็นกรอบแนวคิดการทำวิจัย ดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

1. อายุ ได้แก่
 - 1.1 ต่ำกว่า 30 ปี
 - 1.2 31 – 40 ปี
 - 1.3 41 – 50 ปี
 - 1.4 51 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 5 – 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี



ตัวแปรตาม

- บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ใน ภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**
1. ด้านการตัดสินใจ
 2. ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง
 3. ด้านการสื่อสาร
 4. ด้านการประสานความร่วมมือ และการ สร้างเครือข่าย
 5. ด้านมนุษยสัมพันธ์
 6. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
 7. ด้านการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ

สมมุติฐาน

1. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,790 คน (กลุ่มสาระสมเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดประชากรของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน โดยการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต
2. ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่

ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในการจัดการศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน แล้วเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เปรียบเทียบตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่หรือทดสอบภายหลัง (post hoc comparison)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนดและได้รับแบบสอบถามคืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบ Google Form เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 17.98
 2. แบบสอบถามที่ส่งไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.03
- ดังนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด จำนวน 279 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.01

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะวิกฤต	(n = 279)		ระดับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในภาวะวิกฤต	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการตัดสินใจ	4.52	0.50	มากที่สุด	4
2	ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง	4.49	0.50	มาก	5
3	ด้านการสื่อสาร	4.47	0.48	มาก	7
4	ด้านการประสานความร่วมมือและ การสร้างเครือข่าย	4.48	0.46	มาก	6
5	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.55	0.54	มากที่สุด	3
6	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.61	0.48	มากที่สุด	2
7	ด้านการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ	4.64	0.47	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.53	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47)

รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.48) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.54) ด้านการตัดสินใจ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) และด้านการประสานความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.48)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะ วิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะ วิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสื่อสาร และด้านการประสานความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย และมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสนับสนุนพัฒนา

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Fisher's LSD โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี สำหรับคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี สำหรับคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี สำหรับคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 และประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี สำหรับคู่ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อเกิดภาวะวิกฤตผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับ ปัญหาต่างๆที่มาพร้อมกับวิกฤตนั้นอย่างเต็มที่ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีมาตรการเตรียมพร้อมสำหรับเปิดโรงเรียน และมาตรการหลังสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ ประการแรกให้โรงเรียน และสถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ เลื่อนการเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 เป็นวันที่ 14 มิถุนายน 2564 ประการที่สองโรงเรียนหรือสถานศึกษาแห่งใดมีความพร้อม และประสงค์จะเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 ก่อนวันที่กำหนดตามข้อ 1 ให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาแห่งนั้นดำเนินการ ให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (สีแดงเข้ม) ให้จัดการเรียนการสอนเฉพาะรูปแบบ การจัดการศึกษาทางไกล (On Air, Online, On Demand, On Hand ผ่านทางไปรษณีย์) เท่านั้น และให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ควบคุมสูงสุด (สีแดง) หรือพื้นที่ควบคุม (สีส้ม) สามารถจัดการเรียนการสอนได้ทั้ง 5 รูปแบบ (On Site, On Air, Online, On Hand, On Demand) โดยรูปแบบ On Site นั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษา ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมของระบบ Thai Stop Covid+ (TSC+) และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1805) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติจริงกลยุทธ์คุณลักษณะผู้บริหารในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตัดสินใจบนฐานข้อมูล ข้อเท็จจริง มีหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา และสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยผ่านการรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านมติที่ประชุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา กาญจนพันธุ์ (2563, หน้า 545) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID19) ผลการวิเคราะห์พบว่าการตัดสินใจนโยบายอยู่บนพื้นฐานของการสำรวจความต้องการทั้งจากนักเรียนครูและโรงเรียน และตัดสินใจอยู่บนสถานการณ์แวดล้อมที่เป็นกำหนดบทบาทของผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ทั้ง Online และ Onsite มีการจัดทำโครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการดำเนินนโยบายที่ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีการจัดอบรม จัดทำเอกสารแนวทางการดำเนินงานต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อด้านการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพีริยา นิवासานนท์ และจิรศักดิ์ สุรงค์พิพชรธน์ (2565, หน้า 141-149) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ทัวถึง มีการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านหลากหลายช่องทางอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน อย่างไรก็ตามครูมีความคิดเห็นต่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในภาวะวิกฤตผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารอยู่บนความไม่แน่นอนและคาดการณ์ไม่ได้ ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อประคับประคองทุกอย่างให้เสียหายน้อยที่สุด ดังนั้นการสื่อสารในเรื่องต่างๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไชยิตา ศิริมัน (2564, หน้า 407) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤต โควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล (2565, หน้า 1371-1386) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ เพชรมาศศรี สุदारัตน์ สารสว่าง และสุชาดา นันทะไชย (2565, หน้า 1097-1107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณ์การแพร่

ระบาดของโควิด-19 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณการแพร่ระบาดของโควิด-19 ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพีริยา นิवासานนท์ และจิริศักดิ์ สุรงค์พิพรธน์ (2565, หน้า 141-149) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประสานความร่วมมือ และการสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน และเปิดโอกาสคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา กาญจนพันธ์ (2563, หน้า 545) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID19) ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการปฏิบัติตามแนวนโยบายภาครัฐรวมถึงการใช้กลไกความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนในการดูแลนักเรียนนักศึกษา โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดภายใต้สถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย เพื่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกันเอง แสดงถึงความเข้าใจผู้อื่น ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโชษิตา ศิริมัน (2564, หน้า 407) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤต โควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านทักษะ มนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล (2565, หน้า 1371-1386) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ เพชรมาศศรี สุดารัตน์ สารสว่าง และสุชาติ นันทะไชย (2565, หน้า 1097-1107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณการแพร่ระบาดของโควิด-19 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณการแพร่ระบาดของโควิด-19 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพีริยา นิवासานนท์ และจิริศักดิ์ สุรงค์พิพรธน์ (2565, หน้า 141-149) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์

ของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงทางบวกโดยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลแก่ครู และนักเรียน มีสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และดูแลให้คำแนะนำ การใส่ใจช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาต่อครู บุคลากร และนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา กาญจนพันธ์ุ (2563, หน้า 545) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤต ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID19) ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นที่บทบาทของผู้บริหารโดยการสร้างคุณค่าแก่ตนเองเพื่อแสดงถึงการเป็นตัวอย่งที่ดีการ ปฏิบัติตนของผู้บริหาร รวมถึงการให้ความเป็นธรรมต่อผู้บังคับใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องสวัสดิการและความเจริญก้าวหน้า

1.7 ด้านการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ทั้ง Online และ Onsite มีการจัดทำโครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการดำเนินนโยบายที่ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีการจัดอบรม จัดทำเอกสารแนวทางการดำเนินงานต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินตนา ตรงประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต และปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด ประกอบกับครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับมอบหมายงานและมีโอกาสในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้รับรู้ถึงกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการดำเนินนโยบายที่ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีการจัดอบรม จัดทำเอกสารแนวทางการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันร่วมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565) ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุจินตนา ตรงประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ผลเปรียบเทียบการ

บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้วยวิธีการอบรม สนับสนุนให้ศึกษาต่อ รวมถึงจัดทำเอกสารเผยแพร่ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบกับผู้บริหารมีการนิเทศภายใน ถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565) ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุจินตนา ตรงประสทธิ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ผลเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต โดยภาพรวมไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้วยวิธีการอบรม สนับสนุนให้ศึกษาต่อ รวมถึงจัดทำเอกสารเผยแพร่ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบกับผู้บริหารมีการนิเทศภายใน ถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565) ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุจินตนา ตรงประสทธิ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ผลเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสื่อสาร และด้านการประสานความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย และมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสนับสนุนพัฒนา เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Fisher's LSD โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ด้านริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมุมมองของการทำงานในสถานศึกษาที่ไม่เข้าใจถึงการบริหารงานของสถานศึกษา เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤต รวมถึงกฎระเบียบต่างๆ แผนงาน กิจกรรม บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงมีความเข้าใจด้านการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

2.3.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่คุ้นเคยกับผู้บริหารสถานศึกษา iva จึงไม่มีความไว้วางใจต่อผู้บริหารสถานศึกษา และการปรึกษาเพื่อขอความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ จึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

2.3.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคาดหวังของความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน รวมถึงความคิดเห็นต่อวิธีการเสริมแรงโดยการยกย่องชมเชย รางวัล เมื่อสามารถทำงานสำเร็จบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

2.3.4 ด้านการสนับสนุนพัฒนางานวิชาชีพ พบว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับทักษะและความรู้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล นวัตกรรมการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นการสนับสนุนพัฒนางานวิชาชีพ ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของโซมิตา ศิริมัน (2564, หน้า 407) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสนับสนุนพัฒนางานวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล เพื่อพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรู้และทักษะในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และความรู้และทักษะอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถนำทักษะและความรู้มาใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำแผนการ สื่อสารภายในสถานศึกษาและแผนการสื่อสารไปยังภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาควรปรับปรุง แก้ไข โดยเฉพาะเรื่องการจัดทำแผนการสื่อสารภายในสถานศึกษาและแผนการสื่อสารไปยัง ภายนอกสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ แนวปฏิบัติ และการจัดการเรียนการสอนให้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงชุมชนอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดร.ณัฐวดี สัพโส ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยานายศราวุธ ธนาคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนางแลใน นายพิษณุ คามวาสี ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลเชียงราย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565).

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (Education Management Information System : EMIS). สืบค้น 28 กรกฎาคม 2565, จาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=5701 ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์. (2564). COVID-19 Education Disruption ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างไร?

สืบค้น 6 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/966219>

โชษิตา ศิริมัน (2564). **ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).**

นครราชสีมา: วิทยาลัย นครราชสีมา

น้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล (2565). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).**พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

บุษบา สุธีธร. (2563). การบริหารการสื่อสารภาวะวิกฤตในโลกที่ผันผวนไม่ชัดเจน ซับซ้อนและคลุมเครือ. **วารสาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, 40 (2), 130-143.



- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 9(5), 1805–1817.
- พีรียา นิเวศานนท์ และจิรัชกิติ์ สุรังคพิพรรธน์. (2565). ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**, 4 (2), 141–149.
- ยง ภูสุวรรณ (2563). **ผลกระทบทางด้านการศึกษา**. สืบค้น 6 กรกฎาคม 2565, จาก <https://learningcovid.ku.ac.th/course/?c=7&l=4>.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. **ปัญหาการศึกษาไทย นวัตกรรมและการวิจัยช่วยได้จริงหรือ?** สืบค้น 5 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.disruptignite.com/blog/problem-of-thailand-education>
- สุจินตนา ตรงประสทธิ (2560). **การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**.
- รัตนา กาญจนพันธุ์ (2563). **การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**. **วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, 10 (3), 545
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาโลก. **ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นมืออาชีพ**. สืบค้น 4 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.plvc.ac.th/index.php?module=index&id=34&visited>
- อภิสิทธิ์ ฉัตรทนานนท์. (2552). **กลยุทธ์การบริหารภาวะวิกฤตสำหรับผู้บังคับการ**. **วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 32 (122), 8–15
- อมรรัตน์ เพชรมาศศรี สุดารัตน์ สารสว่าง และสุชาดา นันทะไชย (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 7(2), 1097–1107
- Adecco. (2563). **5 ทักษะที่ผู้นำต้องมีในภาวะวิกฤติ**. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2565, จาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/5-leadership-skills-in-crisis-management>
- Bennis W. and Nanus B. (1985). **Leaders : The strategies for taking change**. New York:Harper and Row
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample sizes for research activities**. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607–610.

การศึกษาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

Academic management studies of school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1

ปณิธาน จันทกุล^{1*} และ ดร.นริศรา เสือคล้าย²

Panitharn Chantakool ^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 292 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.953 ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา และการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
2. ครูให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารมากที่สุด คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยให้ข้อเสนอแนะว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมาอบรมให้ครูเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กยุคดิจิทัล 2) เน้นการฝึกครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3) เน้นให้ครูนำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบวิชาการในโรงเรียน 4) จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีให้พอเพียงกับครู 5) จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือแลกเปลี่ยนยังต่างประเทศ และ 6) ฝึกให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่ รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ School OF Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School OF Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 64170862@up.ac.th

Abstract

The aims of this study were: (1) to study on academic of administrators and Guidelines to develop academic of administrators management. The study sample consisted of 292 of teacher of School Administrators in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 from Taro Yamane to determine the sample size. The sample group was selected by simple random sampling method by questionnaire and IOC value was between 0.67–1.00 and Cronbach's alpha coefficient was 0.953. The statistics for data analysis were means and standard deviations.

The findings revealed

1. A study on academic of administrators in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 Considering each aspect was found that the management of curriculum has the highest score, as a whole was at a high level closely caring for teachers and students, followed by educational supervision and setting goals, visions and missions of educational institutions, respectively. The aspect with the lowest average was creating an atmosphere conducive to learning.

2. Teachers' suggestions on the development of academic management of administrative personnel are mainly concerned with teachers and learners, and the following suggestions are put forward: 1) administrators of educational institutions should provide professionals to guide teachers to develop technical media to promote children's learning in the digital age; 2) Pay attention to training teachers to keep up with the pace of change; 3) Emphasize that teachers should introduce technology and develop the academic system of the school; 4) Provide enough technical equipment for teachers; 5) Organize training to cultivate teachers' potential and provide support for them to continue their study abroad or exchange; And 6) cultivate students' positive attitude towards education, provide corresponding educational supervision to the vice principal and create an atmosphere conducive to learning.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกรอบภารกิจในการบริหารจัดการงาน 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป สำหรับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจและขอบข่ายงานเกี่ยวข้องกับ

ผู้เรียนโดยตรง โดยเฉพาะภารกิจในการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผู้เรียน เริ่มตั้งแต่ผู้เรียนสมัครเข้าเรียนจนกระทั่งจบการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทั้งด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการรวบรวมเอกสารหลักฐานทางการศึกษาต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้เวลากับการบริหารงานวิชาการมากที่สุด เพื่อให้เกิดคุณภาพและผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการบริหารงานวิชาการ ด้วยการให้การสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการทำงานของครูผู้สอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการบริหารอย่างเป็นขั้นตอน เป็นผู้กำหนดแบบแผนวิธีการในการดำเนินงาน และจัดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารเป็นเครื่องมือในการที่จะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงการก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่วนการบริหารงานอีกสามด้าน คือ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ก็ล้วนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากเป็นการบริหารจัดการที่เป็นไปเพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงรายครอบคลุม 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย และอำเภอเวียงเชียงรุ้ง โดยมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 102 โรงเรียน 1 สาขา และ 1 ห้องเรียนสาขา รวมทั้งสิ้น 104 แห่ง โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ กำกับดูแล และส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด ตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ในพันธกิจ อันประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาชาติ 3) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน 4) ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 6) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และ 7) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จากการศึกษาข้อมูลผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในปีการศึกษา 2564-2565 พบว่า ด้านคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2565 มีร้อยละของค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ต่ำลงจากปีการศึกษา 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ได้นั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก การบริหารงานวิชาการจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่จะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพด้าน

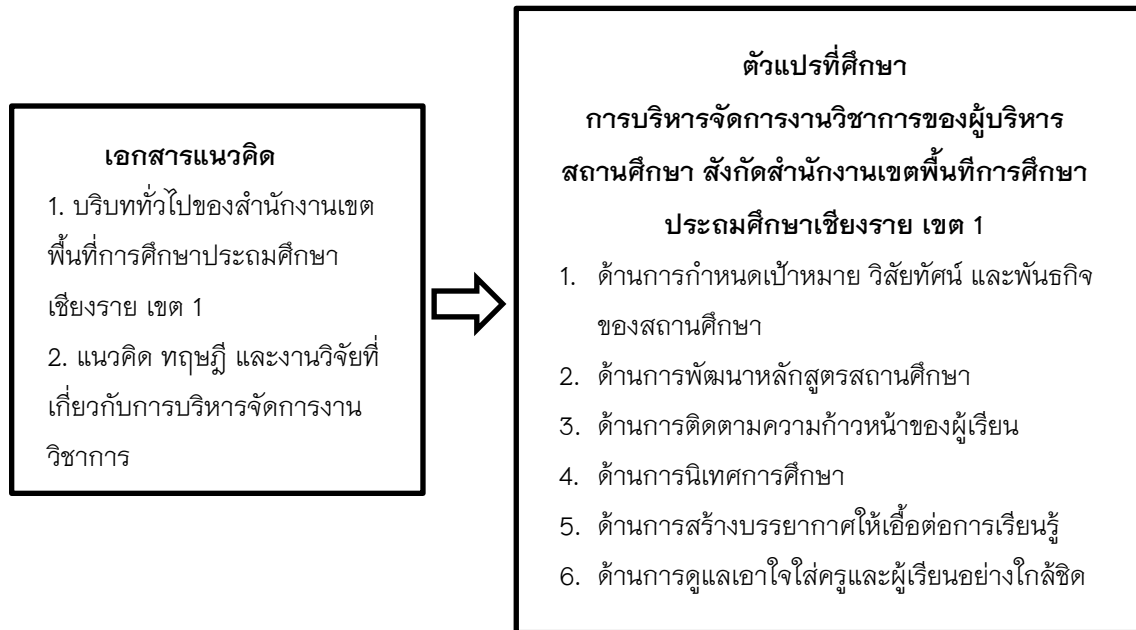
การศึกษาที่ดีขึ้น โดยเฉพาะคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการพัฒนาการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน จุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคือมุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง งานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยการนิเทศติดตามให้ข้อเสนอแนะครูผู้สอนในการปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการยังเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนและพัฒนางานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพถึงระดับที่พึงประสงค์ มีขอบข่ายของการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นรักษาและควบคุมมาตรฐานการศึกษาโดยตรง แต่เป็นกิจกรรมที่ค่อนข้างซับซ้อนและยุ่งยาก เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งยังเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถแตกต่างกัน แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนในด้านงานวิชาการมาเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็จะต้องปรับปรุงและฝึกฝนการปฏิบัติงานด้านนี้อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลาขณะทำงานในสถานการณ์จริง แต่เนื่องด้วยครูยังมีภารกิจอื่นอีกมากมายอันนอกเหนือจากงานวิชาการที่ต้องปฏิบัติเป็นภาระงานประจำจึงส่งผลให้ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจใช้เวลาได้เพียงพอต่อการเตรียมการสอนของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ การบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาชีพให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการงานวิชาการจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอีกทางหนึ่ง โดยในการดำเนินการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นนอกจากการแบ่งงานให้เหมาะกับคนแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับการติดตามการบริหารจัดการงานวิชาการอย่างต่อเนื่องอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาภายใต้สังกัดจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตามความคิดเห็นและการรับรู้ของครู เพื่อเป็นแนวทางในการให้ข้อเสนอแนวคิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิชาการให้กับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 1,072 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 292 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973, pp. 727-728) โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เรื่อง การศึกษาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3. สร้างแบบสอบถามออนไลน์ตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนอบริการที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้ภาษา เนื้อหา และนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) รวมถึงความถูกต้องของการใช้ภาษา

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.95 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้มีความสอดคล้องกันในระดับสูง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว มาปรับปรุงและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามออนไลน์และเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์ประกอบด้วย การสร้างข้อสรุป และใช้การแจกแจงความถี่และนับความถี่ของคำตอบที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันจากมากไปหาน้อย

ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์พันธกิจสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ตามลำดับ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อด้านย่อยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารได้ทำการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานด้านวิชาการในทุกด้านไว้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน และผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้ครูทั้งโรงเรียนเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา

ด้านที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน

ด้านที่ 3 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้ดำเนินการพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน

ด้านที่ 4 การนิเทศการศึกษา โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารทำการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู และผู้บริหารมีการกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างเต็มที่

ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สะอาดและน่าอยู่ เพื่อเป็นการส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกล่าวยกย่องเชิดชู ให้รางวัลแก่นักเรียนที่สร้างความสำเร็จแก่ตนเองและสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนวระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

ด้านที่ 6 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถทางด้านวิชาการตามความต้องการของครูและนักเรียน

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารจัดการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ตามความต้องการของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ด้านที่ครูส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาในการบริหารจัดการงานวิชาการมากที่สุด คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนตามลำดับ ด้านที่ครูต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาในการบริหารจัดการงานวิชาการน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยครูได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านไว้ ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างมาตรฐานทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

ด้านที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีมาปรับใช้กับโรงเรียน ครู และนักเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน มีข้อเสนอแนะในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการเน้นย้ำให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริง และควรมีการจัดตารางนัดหมายกับครูที่ปรึกษาทุกห้อง ทุกระดับชั้น เพื่อประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคน

ด้านที่ 4 การนิเทศการศึกษา มีข้อเสนอแนะในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับติดตามการสอนของครูในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ควรให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ทางวิชาการแก่ครูอย่างตรงไปตรงมา ควรจัดหาและให้การสนับสนุนอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย เหมาะสมกับความต้องการของครู และครบถ้วนทุกกลุ่มสาระ เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และควรมีการตรวจสอบการสอนแทนเพื่อป้องกันการละเลยนักเรียน

ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีข้อเสนอแนะในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สะอาด ปลอดภัย ควรส่งเสริมสื่อการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ ด้านกีฬา ศิลปะ และทักษะอาชีพ ให้เพียงพอต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ควรส่งเสริมอุปกรณ์เทคโนโลยีของครูสำหรับการจัดการเรียนการสอนให้เท่าเทียมทุกกลุ่มสาระ

ด้านที่ 6 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาอบรมให้ครูเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กยุคดิจิทัล ควรเน้นการฝึกครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ควรเน้นให้ครูนำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบวิชาการในโรงเรียนที่ใช้ได้จริงอย่างต่อเนื่องในทุกปีการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรและมีการเน้นย้ำซ้ำทวนอยู่เสมอ ควรจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีให้พอเพียงกับครู เช่น คอมพิวเตอร์ และเครื่องพิมพ์ เป็นต้น และควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูโดยการให้ความรู้และให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือแลกเปลี่ยนยังต่างประเทศ ส่วนการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างใกล้ชิดนั้น มีข้อเสนอแนะในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีความเคารพบน้อม มีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษากาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ข้อได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 6 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การนิเทศการศึกษา ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจสถานศึกษา ด้านที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่ 3 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีการทำการบินที่การนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ตลอดจนนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ และ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ซึ่งสอดคล้องกับ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพครูด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู

และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับ ครัทธาและร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุตามเป้าหมายของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชนและสังคม เนื่องจากภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ด้านที่ครูส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาในการบริหารจัดการงานวิชาการมากที่สุด คือ ด้าน การดูแลเอาใจใส่ครูและผู้เรียนอย่างใกล้ชิด รองลงมาคือ ด้าน การนิเทศการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนตามลำดับ ด้านที่ครูต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาในการบริหารจัดการงานวิชาการน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดังนั้น จึงให้ข้อเสนอแนะในด้านที่เกี่ยวกับครูมากที่สุด ซึ่งเป็นด้านที่เกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ครูโดยตรง เพราะการดูแลเอาใจใส่ครูและให้ความสำคัญกับครู จะส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเป็นครูมืออาชีพ สร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู ทั้งทางด้านปรัชญา ศาสนาและความเชื่อของครู มีการยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจและร่วมมือของครูทุกคน

ซึ่งสอดคล้องกับ ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) ได้ศึกษา เปรียบเทียบเชิง พรรณนาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับ เทิดศักดิ์ ยะยง (2562) ได้ศึกษา การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ตามกระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำแบบเยี่ยมบ้านของนักเรียน (2) ด้านการคัดกรองนักเรียน คือ ครูขาดองค์ความรู้และความเข้าใจในการวางแผนจัดทำแบบการวิเคราะห์ ข้อมูลนักเรียน ไม่มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนที่ชัดเจน และ ขาดการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น (3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน คือ ขาดความหลากหลายในการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน (4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา คือ วิธีการแก้ปัญหา นักเรียนของครูที่รับผิดชอบไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ และไม่ได้รับการพัฒนา (5) ด้านการส่งต่อ คือ ขาดการจดบันทึกผลการส่งต่อนักเรียนที่เป็นร่องรอย หลักฐาน ยังไม่มีแบบรายงานการประเมินผลการส่งต่อของโรงเรียนที่เห็นเป็นประจักษ์ 2. แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง พบว่า (1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คือ สถานศึกษาควรจัดการประชุม วางแผนคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความตระหนัก ให้ความรู้ คำแนะนำ วิธีการดำเนินการแก่ครูผู้ปฏิบัติในการทำแบบเยี่ยมบ้านของนักเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน (2) ด้านการคัดกรองนักเรียน คือ ควรวางแผนการจัดทำเครื่องมือ สื่อ นวัตกรรม สำหรับการดำเนินการคัดกรองนักเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างดำเนินการ มีการปรับปรุงแก้ไขการทำงานตลอดเวลา มีการออกแบบกรอบ มาตรฐาน เกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม กำกับ ดูแลและดำเนินการปรับปรุง แก้ไขพัฒนา จุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนาจากการนิเทศ ติดตามร่วมกับแผนที่ได้วางไว้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน คือ สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากรคน งบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมให้มีความหลากหลาย (4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา คือ ควรวางแผนการตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม กำกับ ดูแล ร่องรอยหลักฐาน รูปภาพ ประกอบการดำเนินการกิจกรรมและสรุปผลการประเมินกิจกรรม ถ้าเกิดปัญหาในกิจกรรมให้ย้อนกลับไปวางแผน ลง

มือปฏิบัติตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจรพัฒนาอยู่ตลอดเวลา อย่างเป็นระบบ (5) ด้านการส่งต่อ คือควรตรวจสอบระหว่างการดำเนินการว่ามีปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการหรือไม่มีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร นำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบในการดำเนินการกิจกรรมไปประเมินผล ถ้าเกิดปัญหาให้หาสาเหตุของปัญหา แล้วหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข ถ้าผลได้ตามมาตรฐานที่วางแผนไว้ให้ชัดเจนและพัฒนาต่อยอด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาด้านการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายใหม่จัดตั้งและพัฒนาแหล่งและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนวระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใหม่เกิดองค์ความรู้และความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

2. จากผลการศึกษาด้านการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้พบประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำไปวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู เพื่อนำปัจจัยนั้นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ที่ท่านได้ให้ความเมตตาสั่งสอน ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ อีกทั้งยังตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ผู้ที่อยู่เบื้องหลังในความสำเร็จที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมาขอบคุณเพื่อนทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะมีคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษา จึงขอขอบพระคุณไว้โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565**. สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). **กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา**, สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://chiangrai1.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). **คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เทิดศักดิ์ ยะยอง. (2562). **การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิง**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่
- บุญพา พรหมนะ. (2559). **การบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). **วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) กศ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). **การประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.เอ็น.ที.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). **คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

A study of Ethical Leadership of vocational college Administrators under
Vocational Education Commission Chiang Rai

อนิสรา จันทะกุล^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Anisara Juntagool^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนทั้ง 13 วิทยาลัยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 234คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ด้านความน่าเคารพ และด้านความยุติธรรม 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

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: kruaim.anisara@gmail.com

Abstract

This purpose of this research were 1) a study of Ethical Leadership of vocational Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai 2) To compare Ethical Leadership of vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai Classified by educational background and work experience The sample group used in this research were 234 teachers in vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai The instrument used was a rating scale questionnaire with a reliability of 0.98 Statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation and Cronbach's alpha coefficient

The results of this research found that 1) Teachers in vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai the overall level was at a high level including the responsibility of the Trust the honesty the respect and the fairness 2) Comparison of Ethical Leadership of vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai by educational qualifications, it was found that Teachers in vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai have opinions about Ethical Leadership of vocational college Administrators There was a statistically significant difference Classified by work experience, there was no statistically significant difference

Keywords: Ethical Leadership, Moral Ethics, vocational college Administrators.

บทนำ

จากสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา จากการแพร่กระจายของข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่มีการเชื่อมโยงกันแทบทุกประเทศทั่วโลกด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และรวดเร็ว ทั้งในด้าน การติดต่อสื่อสาร การถ่ายเทสินค้า บริการเงินตราข้อมูล ข่าวสาร และวัฒนธรรม ประเทศไทยได้รับอิทธิพล จากกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก โลกาภิวัตน์เป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในมิติเวลา และพื้นที่เกิดการเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดนสภาพการณ์เช่นนี้ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย ในปัจจุบัน และในอนาคต ทั้งนี้สภาวะการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าววันวันจะทวีความรุนแรง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลให้สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรม และจริยธรรม มีการเปลี่ยนแปลง ทางวัฒนธรรมที่หลากหลายส่วนใหญ่ยึดวัตถุนิยม และเงินทองเป็นตัวตั้ง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านกระแส โลกาภิวัตน์ และโลกไซเบอร์ดังกล่าว ทำให้คนไทยมุ่งแสวงหาความสุข และสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่าย สังคมออนไลน์ เกิดเป็นวัฒนธรรมย่อย ร่วมสมัยที่หลากหลาย ในรูปแบบการรวมกลุ่มของบุคคลที่สนใจเรื่องเดียวกัน โดยวัฒนธรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นไทยไม่สามารถแสดงบทบาทได้ชัดเจน ขณะเดียวกันสังคมไทยก็เผชิญกับ ความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสะท้อนได้จากคนในสังคมที่มีความถี่ในการใช้ความรุนแรง ในการแก้ไข ปัญหามากขึ้น ทั้งปัญหาครอบครัว การแย่งชิงทรัพยากรระหว่างชุมชน และความคิดเห็นแตกต่างทางการเมือง สภาพวิกฤตสังคมไทยในปัจจุบัน คุณธรรม และจริยธรรม จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการทำให้คนเราอยู่ในสังคม อย่างสงบสุข ในโลกแห่งทุนนิยมปัจจุบัน ซึ่งมีการแข่งขันสูง มีการต่อสู้เอาวัดเอาเปรียบ ทำลายล้างกันในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคมหรือในวิถีชีวิตของคนทุกระดับ และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

ที่มีการแก่งแย่งช่วงชิงทรัพยากรในทุกโอกาส และทุกสังคมตั้งแต่สังคมเล็ก ๆ ในหมู่บ้าน ตำบล ชุมชน อำเภอ ไปจนถึงระดับประเทศ ระดับนานาชาติ อันเป็นสังคมโลก ซึ่งเรียกกันว่า “โลกาภิวัตน์” ที่ปัจจุบันคุณธรรมจริยธรรม จะถูกละเลยจนเลือนหายไป จนแทบจะไม่มีผู้ใดรู้จักหรือคำนึงถึง ทำให้เกิดปัญหาอย่างมากภายในสังคมทุกระดับ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ทุกฝ่ายจะต้องแสวงหาหนทางเพื่อที่จะนำเอาคุณธรรม และจริยธรรมให้คืนกลับมาสู่สังคม ปัจจุบันให้มากที่สุด (สุทัต จันทะสินธุ์, 2560)

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประสบกับปัญหาด้านการแข่งขันในขณะที่ยังขาดส่วนจํานวนนักเรียนมีอัตราที่ลดลง อันเนื่องมาจากภาพลักษณ์ของอาชีวะ การก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษา และค่านิยมการมีใบปริญญา ด้านมาตรฐานสถานศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความขาดแคลนครูที่จบตรงสาขา การพัฒนาครู ความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) กอปรกับการขาดสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การไม่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ไม่พยายามศึกษา ซอบรวบรวมอำนาจ ไม่มอบงานให้ใคร หรือการกลัวเสียผลประโยชน์หรืออำนาจถือเป็นความล้มเหลวของผู้บริหารหรือจุดอ่อนตรงรอยของผู้นำ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2554) ปัญหาสถานการณ์องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเอื้อต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนที่มุ่งผลประโยชน์ขององค์กรตนเองเป็นสำคัญ อาทิ ครูขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมถึงขาดมาตรการ กำกับ ติดตามและ ประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2546) นอกจากนี้ครูยังขาดการดูแล เอาใจใส่ อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (สัมมา รัตนชัย, 2556) ทั้งยังมีปัญหาทางด้านทุจริตฉ้อฉล และขาดคุณธรรม จริยธรรม (ภาวดี อนันต์นาวิ, 2553) ซึ่งสาเหตุหลักที่แท้จริงเกิดจากความไม่มีจริยธรรม ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่นึกถึงส่วนรวมของผู้บริหาร ซึ่งปัญหานี้เป็น ปัญหาเรื้อรังที่จะต้องแก้ไขจากจิตสำนึก ของผู้บริหารในทุกระดับให้มีความรู้สึกว่าการมีจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกคน เพื่อประโยชน์สุขของสังคม อย่างยั่งยืน

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียน และบุคลากรภายในสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) กล่าวคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารคือปัจจัยสำคัญเป็นกลไกหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จการเป็นผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษ คือ เป็นผู้ที่ต้องมีทั้งความรู้ ประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557) หากผู้บริหาร ใช้เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในแง่ที่ไม่ถูกต้องหรือมีอคติหรือสวนทาง จิตวิทยาของลูกน้องที่กำลัง มีทัศนคติที่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ ในกรณีเช่นนั้นความขัดแย้งอย่างรุนแรงก็จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ง่ายมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจ และบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้มุ่งเน้น และ ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ความมีระเบียบวินัย จิตสาธารณะ และสร้างสภาพแวดล้อมภายใน และรอบ ๆ สถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้เรื่องธรรมภิบาล

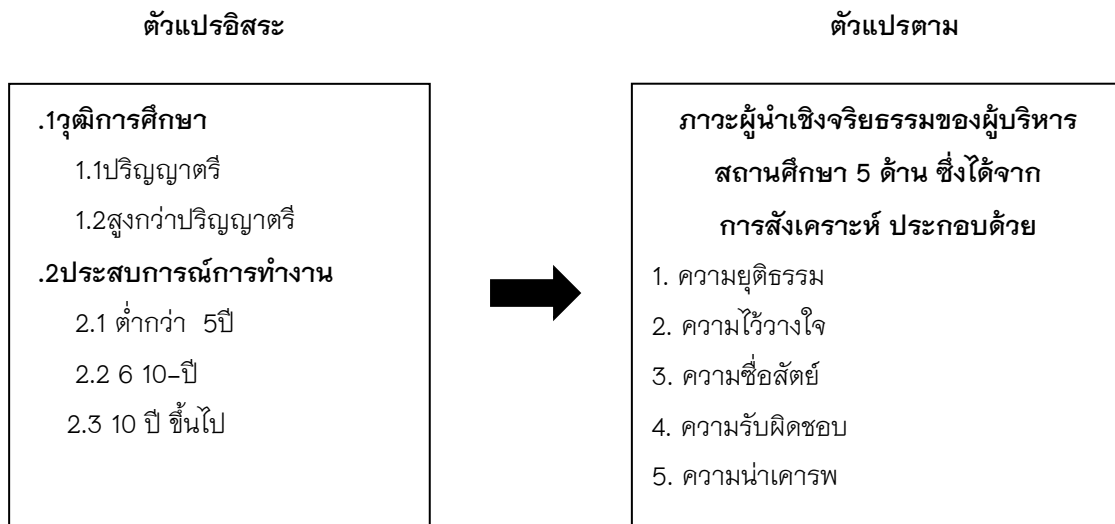
รวมทั้งการสร้างครูในสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ และสามารถดำเนินการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐาน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยสามารถเสนอกรอบความคิดในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 13 สถานศึกษา รวมทั้งหมด 590 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนทั้ง 13 วิทยาลัยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 590 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากผู้บริหาร และครูทั้งหมด 590 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (stratified Random sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละวิทยาลัย และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple Random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามด้านวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 234 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการวิจัย

2. นำข้อมูลที่วิจัยมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการพิจารณากลับกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา

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 0.97 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.98 จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง
3. รับแบบสอบถามกลับคืน โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายใน 30 วัน ได้แบบสอบถามกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ และข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 1 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	73	31.20
2) หญิง	161	68.80
รวม	234	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	190	81.20
2) สูงกว่าปริญญาตรี	44	18.80
รวม	234	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1) ตั้งแต่ 1 – 5 ปี	93	39.74
2) ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	63	26.92
3) 11 ปีขึ้นไป	78	33.34
รวม	234	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.36

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศาสนสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศาสนสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา สถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านความยุติธรรม	4.32	0.59	มาก	5
2	ด้านความไว้วางใจ	4.37	0.65	มาก	2
3	ด้านความซื่อสัตย์	4.36	0.61	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.58	มาก	1
5	ด้านความน่าเคารพ	4.36	0.66	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.36	0.59	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศาสนสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.59) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.65) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.59) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศาสนสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศาสนสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig
	(n = 190)		(n = 44)			
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านความยุติธรรม	4.26	0.59	4.62	0.46	-3.75*	0.000
2. ด้านความไว้วางใจ	4.30	0.66	4.68	0.46	-3.66*	0.000
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.30	0.61	4.61	0.55	-3.086*	0.002
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.59	4.67	0.42	-3.648*	0.000
5. ด้านความน่าเคารพ	4.29	0.67	4.66	0.49	-3.445*	0.001
รวม	4.29	0.60	4.65	0.46	-3.680*	0.000

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา สถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.556	2	0.278	0.796	0.453
	ภายในกลุ่ม	80.730	231	0.349		
	รวม	81.287	233			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.480	2	0.240	0.569	0.567
	ภายในกลุ่ม	97.466	231	0.422		
	รวม	97.947	233			
3. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.476	2	0.238	0.627	0.535
	ภายในกลุ่ม	87.631	231	0.379		
	รวม	88.106	233			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.462	2	0.231	0.679	0.508
	ภายในกลุ่ม	78.570	231	0.340		
	รวม	79.032	233			
5. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	0.398	2	0.199	0.460	0.632
	ภายในกลุ่ม	100.041	231	0.433		
	รวม	100.439	233			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	0.439	2	0.220	0.618	0.540
	ภายในกลุ่ม	82.102	231	0.355		
	รวม	82.541	233			

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา สถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายด้านก็ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารศึกษาศานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารศึกษาศายึดหลักจริยธรรมในการบริหารงานการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นเหตุมีผลความชอบธรรมความเป็นกัลยาณมิตรคุณธรรม จริยธรรม ความจริง ความดี ความสุข ระเบียบปฏิบัติ ความซื่อสัตย์ความโปร่งใสโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีต่อกันในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผย และไม่มีความลำเอียง ยังสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันทีที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเที่ยงธรรม และผู้บริหารยังวางตนเป็นกลาง และมีเหตุผลในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ

1.2 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตามความจริงใจมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีความเป็นธรรมและใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อตรง และด้านความรับผิดชอบ

1.3 ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว มีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ผู้บริหารระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลิน เมืองชู (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันตามกำหนด ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และผู้บริหาร ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของเอกราช เขียดแก้ว (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นพลเมืองดี ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1.5 ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากความลำเอียง ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และ ความไว้วางใจ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงอาจมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมองเห็นว่าต้องให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงาน และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าครูผู้สอน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ก็ยังทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บริหารยึดหลักธรรมาธิปไตย และจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อครูทุกคนในสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรมถึงความชอบธรรมแบบเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์การทำงานของครูเพราะถือว่าครูทุกคนล้วนมีความรู้แต่ละคนมีความถนัดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของครูและให้เกียรติครูเสมอเหมือนกันจึงทำให้ไม่มีปัญหาของความเหลื่อมล้ำระหว่างครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ และครูที่มีประสบการณ์ด้านงานสอนมาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ควรกำหนดหรือส่งเสริมให้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับและกำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความตระหนัก และการปฏิบัติอย่างป็นรูปธรรมจริงจังและต่อเนื่อง

2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ควรนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นในเรื่องความยุติธรรม ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ จัดให้มีการกำหนดแผนงานโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแผนการนิเทศกำกับติดตาม และประเมินผล โดยให้ผู้ประเมินที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยนักเรียน ผู้ปกครอง ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือน และสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการพัฒนาลักษณะพื้นฐานของจิตใจ การพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น และการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน นำไปสู่ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

3. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อนำไปสู่กระบวนการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาบุคลากร ตลอดจนมองเห็นความสำคัญของของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐฤดี สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาช่วยเหลือทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ** (พลเอก ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ). กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกวลิน เมื่องชู. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**, 6(3), 76–88.
- จอมพวงค์ มงคลวานิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).
- ชัชวาล แก้วกระจาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 10(3), 54–67.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัด อุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ประยูร อาษานาม. (2545). **คู่มือวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. ชลบุรี: มนตรีการพิมพ์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2554). **หลัก และทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- ลัมมา รัตนธัญญ์. (2556). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปรัชญา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2546). **การบริหารโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- เอกราช เอียดแก้ว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**, 7(1), 149–163.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607– 610.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

A study of the relationship between transformational leadership of school administrators and the effectiveness in school management under Chiang Rai primary educational service area office 1

เกวลิน สายน้ำเย็น^{1*} และ นริศรา เสือคล้าย²

Kewalin Sainumyen^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ

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 : 64170907@up.ac.th

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research showed were (1) to study the transformational leadership of school administrators (2) to study the effectiveness in school administration and (3) to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and school administration effectiveness under Chiang Rai primary educational service area 1. The study sample consisted of 293 of teacher of school administrators in Chiang Rai primary educational service area office 1 from Taro Yamane to determine the sample size.

The variables in the study were the transformational leadership of school administrators, and the dependent variable was the effectiveness of school administration under Chiang Rai primary educational service area 1. The questionnaire was used as a research tool and the statistics for data analysis were used comprised of percentage, mean and standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 1 overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the ideological influence aspect had the highest average score and followed by the individuality aspect, inspirational, and the lowest average score was intellectual stimulation.

2. The effectiveness of school administration under Chiang Rai primary educational service area 1 overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that Academic administration had the highest average score and followed by general administration, personnel management, and the lowest average score was budget management.

3. The transformational leadership of school administrators was associated with school administration effectiveness under Chiang Rai primary educational service area 1 overall at an average level. When considering each aspect, it was found that Individual considerations were the most correlated and followed by intellectual stimulation, and inspiration were at moderate levels, and the aspect that had at least a relationship was the ideological influence.

Keywords: Transformational leadership, effectiveness in school management

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากยุคอุตสาหกรรมไปสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศจากที่ศูนย์กลางเคยเป็นที่ควบคุมอำนาจทุกอย่างนำไปสู่การกระจายอำนาจ จากเดิมที่เคยมุ่งเน้นเพื่อการแข่งขันระหว่างองค์การเปลี่ยนแปลงไปเป็นมุ่งแสวงหาความร่วมมือระหว่างองค์การ ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการองค์การ จากเดิมไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ (วิจารย์ พานิช, 2555, หน้า 12) ซึ่งการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ ทั้งในสถาบันระบบ และโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สร้างคนให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งสามารถพัฒนา สร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมสังคมโลก

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยทำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี จึงต้องมุ่งเน้นให้ประชากรของชาติมีความสามารถในการแข่งขันและร่วมมือกับประชาคมอื่น ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ (ธุมกร เจตีย์คำ, 2559, หน้า 1) ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ สร้างผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาประเทศในอนาคต อนึ่ง สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นตัววัดความสำเร็จของสถานศึกษานั้น ๆ เป็นตัวประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อินตันทนาวิ, 2555, หน้า 203-204) ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการแนะนำแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจและรู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ มีการสนับสนุนและมุ่งพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้นำที่มีลักษณะที่กล่าวมา คือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่เบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994, p. 14-15) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำต้องเป็นผู้จุดประกายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักรู้เรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) เกิดความตระหนักรู้ในงานของตนเอง มองเห็นในหลากหลายมิติเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความสามัคคีและร่วมกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ (อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564, หน้า 1-7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความเหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลกในปัจจุบัน หากสถานศึกษาใดที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีความท้าทายและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น สถานศึกษาก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา ผู้บริหาร บุคลากร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ พัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร คุณภาพข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และ

สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในข้อที่ 5 ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ แต่จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีกลุ่มโรงเรียนที่หลากหลาย กอปรกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ของโลก ทั้งโรคอุบัติใหม่ กระแสวัฒนธรรมข้ามชาติ และเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อการศึกษาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ อีกทั้งนโยบายการศึกษาระดับกระทรวงมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความต่อเนื่อง และค่านิยมของผู้ปกครองในการส่งผู้เรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน ทำให้จำนวนผู้เรียนในเขตบริการลดลง เกิดปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่พร้อมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ต่อเนื่องถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ต่ำกว่าเป้าหมาย (แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2565, หน้า 25-26) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้บริหารที่มีความตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ปัจจุบันและผลที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งยังสามารถมือกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 19) ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 โดยยึดตามหลักของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, อ้างอิงใน สุริดา หลังจิ, 2556, หน้า 18-19) จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการ ด้านประสิทธิผลด้านการบริหารงบประมาณ ด้านประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคล และด้านประสิทธิผลด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพ 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 19)
4 ด้าน ประกอบด้วย
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 โดยยึดตามหลักของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน ประกอบด้วย
1. ประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการ
2. ประสิทธิผลด้านการบริหารงบประมาณ
3. ประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคล
4. ประสิทธิผลด้านการบริหารทั่วไป

สมมุติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำนวน 1,082 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, pp. 727-728) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องว่างตามตัวเลือกที่กำหนดให้ในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (Likert)

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ

3.2 สร้างแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ทำการตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้ภาษา ความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย (Index of Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.60 ขึ้นไป พบว่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

3.4 ทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอเพื่อขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.99 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยรวมถึงแจ้งกำหนดการในการเก็บแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้ทราบ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง จำนวน 293 ฉบับ

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมดครบทั้ง 293 ฉบับ แล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การคำนวณโดยวิธีแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 1 แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.24	0.74	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.77	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.10	0.76	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	0.75	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.15	0.76	มาก	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.77) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 2 แสดงประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.17	0.73	มาก	1
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.09	0.74	มาก	4
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.12	0.75	มาก	3
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.15	0.74	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.13	0.74	มาก	

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.75) และด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการบริหาร ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	1. ด้านการ บริหาร วิชาการ	2. ด้านการ บริหาร งบประมาณ	3. ด้านการ บริหารงาน บุคคล	4. ด้านการ บริหารงาน ทั่วไป	ภาพรวม ประสิทธิผล การบริหาร สถานศึกษา
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.496**	.488**	.396**	.462**	.548**
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.499**	.531**	.452**	.530**	.599**
3. ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา	.458**	.536**	.555**	.547**	.627**
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.510**	.526**	.510**	.575**	.632**
ภาพรวมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	.571**	.606**	.558**	.617**	.702**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .702$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านย่อยพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .396 - .575 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .575$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .396$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาพรวมของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้ และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตลอดจนมีการวิเคราะห์ความถนัด ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคลก่อนที่จะมอบหมายงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุดารัตน์ บุชบา (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤณีเดชะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสฤณีเดชะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ

สอดคล้องกับ สุดาวลัย ศรีลาพัฒน์ (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของชุมชน มีระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานความร่วมมือระหว่างชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยได้ผลการวิจัยดังนี้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ บุญวงศ์ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาพรวมของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษามากที่สุด ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรก่อนการมอบหมายงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน และมีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถและความเต็มใจของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารจะคอยดูแล ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนและการช่วยเหลือบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และยังคงสอดคล้องกับเป้าหมายหลักที่กล่าวว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 โดยผลการศึกษา พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น
ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพ โดยอาจมีการเสนอแนะวิธีการ
ปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นฐานเพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดคุณลักษณะ
ในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

2. จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนการส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เช่น การประชาสัมพันธ์ การ
สร้างความเข้าใจอันดีกับผู้สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงตามความจำเป็นเพื่อให้
เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำปัจจัยนั้นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ให้มีประสิทธิผลในการบริหารที่สูงขึ้น

2. ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในครั้งนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน
โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.นริศรา เลือดคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา
ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละ
เวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมี
คุณค่า ขอขอบพระคุณข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ให้ความ
อนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้
ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไป
ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- कुमार เจดีย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: บริษัทสำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์.
- วีระศักดิ์ ปกป้อง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1. (2565). **แผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษา 2563–2565**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://chiangrai1.go.th/plans/>. 2 มิถุนายน 2565.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 **แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2565**. เชียงราย. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุดาร์ตน์ บุษบา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤยดีเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดาวัลย์ ศรีลาพัฒน์. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริดา หลังจิ. (2556). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุวิทย์ บุญวงศ์. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.



อรรรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational
leadership:** Newbery Par, CA: Sage.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.). New York: Harper & Row Publication.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา
คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

A study of innovative leadership of school administrators in mae na wang subdistrict
educational quality development center under the office of Chiang Mai primary
educational service area 3

นันทนา สิงห์เอ๋ย^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Nantana Singoei^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.871 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ t-test ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกด้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : natana692531@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the innovative leadership of school administrators and to compare the innovative leadership of school administrators in Mae Na Wang Subdistrict Education Quality Development Center under the office of Chiang Mai Elementary School District 3 classified by educational background and work experience. The samples used in this research were 103 school education personnel in Mae Na Wang Educational Quality Development Center under the office of Chiang Mai Elementary School District 3. The tools used were a 5-point estimation scale questionnaire with a reliability of 0.871 statistics used were Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation T-test, F-test or One Way ANOVA test when differences were found and compared in pairs with LS.D (Least Significant Difference) method.

The results showed that:

1. Innovative Leadership of School Administrators Overall, it was at a high level. If considering each aspect, it was found that innovation creativity and participation and teamwork were at the highest level. As for having a vision for change Creation of an innovative organizational atmosphere and risk management at a high level

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

Keywords : Innovative Leadership

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สุดอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแนวพระราชดำริของ

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนไทยในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมและเตรียมคนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 สังคมแห่งดิจิทัลและนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีการประกาศนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการศึกษาและดังต่อไปนี้

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพ ข้อที่ 4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของนวัตกรรม จากการศึกษา ทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำพบว่า องค์กรที่เน้นนวัตกรรมจะมีผู้นำที่มีความโดดเด่นทางด้านนวัตกรรมหรือผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดยแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะพิเศษบางประการที่ประกอบไปด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 สมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างหรือผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กรได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความกล้าเสี่ยง (Courageous Competency) สมรรถนะผู้นำด้านความเอาใจใส่ (Caring Competency) และสมรรถนะผู้นำด้านความน่าเชื่อถือ (Credible Competency) ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นการผลักดันนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับองค์กร (พัชรา วาณิชวดีน, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้มีการกำหนดกลยุทธ์ ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมสำหรับการแก้ปัญหาคุณภาพของผู้เรียน ที่ยังคงมีปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยทำการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการที่ส่งผลถึงระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการนวัตกรรมในการแก้ปัญหามีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะการมีนวัตกรรมที่เกิดจากการมีศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านผู้นำเชิงนวัตกรรม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาวที่มีโรงเรียนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน ยังคงมีปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศเช่นเดียวกับอีกหลาย ๆ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา จากผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางการในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพการศึกษายิ่งขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้นำ ควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ บนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจ

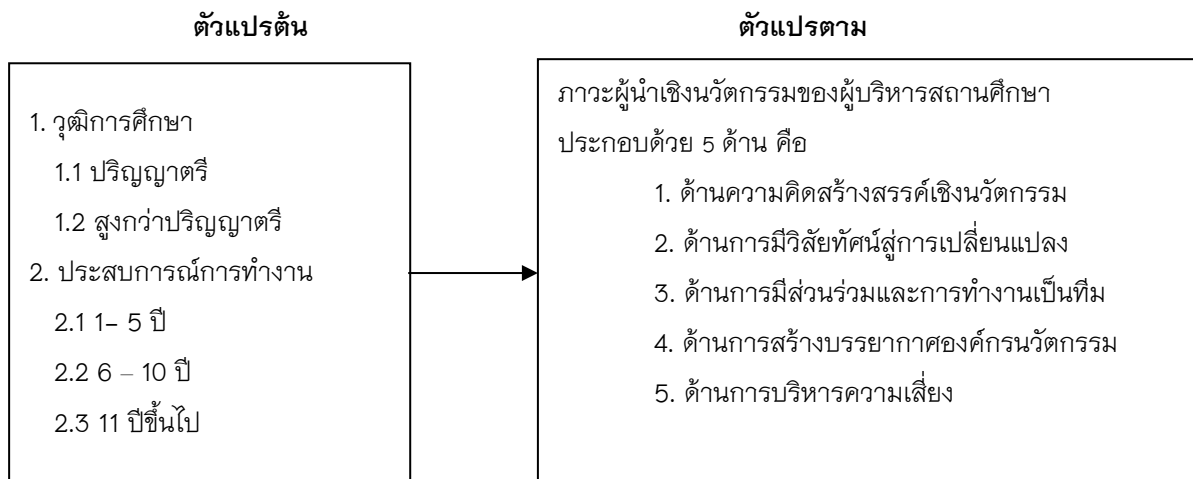
ที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางการในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบล แม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบล แม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 8 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 137 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ

การศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) รวมทั้งสิ้น 103 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.871 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบค่าวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LS.D. (Least Significant Difference)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

3. รับแบบสอบถามกลับคืน โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-30 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

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

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

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ

การศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบค่าวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี L.S.D. (Least Significant Difference)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.871

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	(n = 103) (\bar{X}) (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
1	ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.52 0.45	มากที่สุด	1
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.24 0.96	มาก	5
3	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.51 0.40	มากที่สุด	2
4	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.35 0.41	มาก	4
5	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.39 0.35	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	4.40 0.51	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40, S.D.= 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.45$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.40$) ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.35$) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.41$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.96$) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	ปริญญาตรี (n = 72)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 31)		t	p-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.73	0.24	4.02		
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง	4.56	0.53	3.51	1.30	4.341**	.000
3. ด้านการมีส่วนร่วมและ การทำงานเป็นทีม	4.56	0.41	4.39	0.35	2.028*	.045
4. ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม	4.46	0.28	4.10	0.54	3.657**	.001
5. ด้านการบริหารความ เสี่ยง	4.31	0.36	4.58	0.23	-3.879**	.000
โดยรวม	4.52	0.22	4.12	0.33	6.217**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 103)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.657	2	1.328	7.384**	.001
	ภายในกลุ่ม	17.990	100	180		
	รวม	20.647	102			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	10.316	2	5.158	6.140**	.003
	ภายในกลุ่ม	84.004	100	0.840		
	รวม	94.321	102			
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการ ทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.648	2	1.824	14.752**	.000
	ภายในกลุ่ม	12.366	100	0.124		
	รวม	16.015	102			
4. ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์การนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.293	2	0.646	3.986*	.022
	ภายในกลุ่ม	16.213	100	0.162		
	รวม	17.506	102			
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.789	2	0.399	3.488*	.034
	ภายในกลุ่ม	11.432	100	0.114		
	รวม	12.230	102			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.713	2	0.857	9.950**	.000
	ภายในกลุ่ม	8.609	100	0.086		
	รวม	10.322	102			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LS.D. (Least Significant Difference)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วุฒิกการศึกษาที่แตกต่างกันจึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร สร้างแรงจูงใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่นให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ วิชุดา บุญเทียม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับวิชุดา บุญเทียม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับ ภาคิน เกษณา(2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง มุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชยภัสร์ คักดีศรีบำรุง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยงจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการสร้างนวัตกรรม คิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมีความเสี่ยงที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งกำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับ ภาคิน เกษณา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นิชดาพร หวานสนิท (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรม และสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่

11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทาง การเปลี่ยนแปลงการศึกษา และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับผู้ที่ม่ประสบการณ์การ ทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของ ทีมงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการ มีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3.4 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การ ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นสร้าง วัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ และสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการบูรณาการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ จันทนิมะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสร้างโอกาสใหม่ ๆ และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรมีการวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อที่จะป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. ศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.พงศ์ธัญ ธิ เชียงใหม่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่สาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณครอบครัว ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่า ในการทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ จันทร์นิมะ. (2565). **ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(39), 93-101.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 . การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม,** มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชยาภัสร์ คักดีศรีบำรุง. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 . การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3,** วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
- ณิชาดาพร หวานสนิท. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 7(2), 127-142.
- ธัญชนก ประยงค์กลิ่น. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพ.** วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 8(32), 101.
- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2564). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา.** รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7, พะเยา.
- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). **การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.** อุบลราชธานี.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4** วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 115-129.

- พัชรา วาณิชวคิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ภาติน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7, พะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2565). แผนพัฒนาคุณภาพการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ.2563–2565 (ฉบับปรับปรุง 2565) สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2565 จาก https://www.cmarea3.go.th/New_2565
- ภาติน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7, พะเยา.
- วิชุดา บุญเทียม. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 173–189.
- Krejcie, R.V.and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Journal of Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607–610.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ
การศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
A Study Of Technology Leadership Of School Administrators In Mae Na Wang
Subdistrict Educational Quality Development Center Under The Office Of Chiang
Mai Primary Educational Service Area 3

เอกพงษ์ มังกระระ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Aekaphong Mangkara^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.873 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test หรือ (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LS.D (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

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 : eagkaphong68.8@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is 1) to study the technological leadership of school administrators in Mae Na Wang Subdistrict Education Quality Development Center under Chiang Mai Elementary School District 3 and 2) to compare the technological leadership of school administrators in Mae Na Wang Subdistrict Education Quality Development Center group. Under the office of Chiang Mai Elementary School District 3 classified by educational background and work experience. The samples used in this research were school education personnel in the Mae Na Wang Educational Quality Development Center group. Under the office of Chiang Mai Elementary School District 3, there are 103 students. It has the confidence of 0.873. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation The statistics used were T-test , F-test or One Way ANOVA test when differences were found and compared in pairs with LS.D (Least Significant Difference)

1. Technology leadership level of school administrators Overall and individually, it is very level.
2. Comparison of technological leadership of school administrators By qualification level, the overall picture is no different. On a case-by-case basis, there was one statistically significant difference at .05, namely ethics in the use of technology and classified by work experience. Overall, there was a statistically significant difference of .05 when considering each aspect.

Keywords: Technological Leadership

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บทบาทการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมากขึ้น ตามกระแสการเปลี่ยนแปลง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาได้กล่าวถึง การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย และระบบสารสนเทศด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้องที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ ครอบคลุมถูกต้อง และเป็นปัจจุบันสามารถอ้างอิงได้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา ซึ่งหมายถึงการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่หยุดนิ่ง และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทำให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการใช้ดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารด้วย

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างกว้างขวาง และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน (สุนันทา และคณะ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับ โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่ยาว จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเขตพื้นที่การศึกษา มีปัญหาและอุปสรรคคือโรงเรียนไม่อนุญาตให้นักเรียนใช้โทรศัพท์ในโรงเรียน ซึ่งขัดกับนโยบาย

ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าออนไลน์ของต้นสังกัด และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเข้าถึงสื่อของเยาวชนอย่างไร้ขีดจำกัด ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ขาดคอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดข้อมูลในการบริหารจัดการ (Big Data) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ.2563-2565 (ฉบับปรับปรุง 2565) มีนโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ให้ครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning คิด และมีเหตุผลและเป็นขั้นตอน (Coding) สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ พัฒนางานด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มุ่งสู่หนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565)

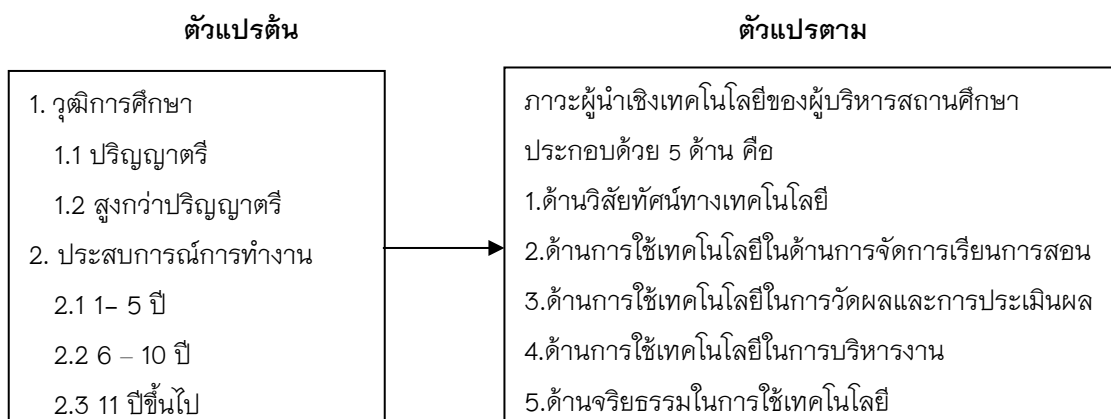
จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 เพื่อที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี เพื่อจะนำองค์ความรู้ที่ได้ไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 8 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 137 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) รวมทั้งสิ้น 103 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.873 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบค่าวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-Test) และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี L.S.D. (Least Significant Difference)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง
3. รับแบบสอบถามกลับคืน โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-30 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบค่าวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-Test) และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LS.D. (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียน		แปลผล	ลำดับที่
	(\bar{X})	(S.D.)		
1 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.28	0.40	มาก	4
2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน	4.29	0.40	มาก	3
3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล	4.25	0.41	มาก	5
4 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	4.30	0.41	มาก	2
5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.31	0.41	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.29	0.33	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.33) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.41)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน	ปริญญาตรี (n = 72)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 31)		t	p-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.31	0.38	4.22	0.44	0.997	.321
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน	4.34	0.41	4.18	0.38	1.806	.074
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล	4.28	0.43	4.17	0.35	1.217	.227
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	4.31	0.42	4.28	0.39	0.317	.752
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.37	0.40	4.18	0.43	2.141*	.035
โดยรวม	4.32	0.35	4.21	0.24	1.619	.109

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 103)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.135	2	0.568	3.787*	.026
	ภายในกลุ่ม	14.988	100	0.150		
	รวม	16.123	102			
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการ จัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.127	2	0.564	3.636*	.030
	ภายในกลุ่ม	15.501	100	0.155		
	รวม	16.628	102			
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผล และการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.663	2	0.832	5.505*	.005
	ภายในกลุ่ม	15.106	100	0.151		
	รวม	16.769	102			
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.375	2	0.688	4.289*	.016
	ภายในกลุ่ม	16.034	100	0.160		
	รวม	17.409	102			
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.795	2	0.397	2.393	.097
	ภายในกลุ่ม	16.608	100	0.166		
	รวม	17.402	102			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.021	2	0.510	5.231*	.007
	ภายในกลุ่ม	9.754	100	0.098		
	รวม	10.775	102			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LS.D. (Least Significant Difference)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกิดศักดิ์ ศิริมาตยาพันธ์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ชัย สดคมข (2563) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี เรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้จักนำความรู้เหล่านั้นไปบูรณาการกับการบริหารและการจัดการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเขต หมดอะดัม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนวิสัยทัศน์ร่วมกัน และร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผน พัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวิชญ์ สนลอย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็วมาใช้ในสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนใช้ Social Media เพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวิษญ์ สนลอย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการประเมินการสอนและประเมินประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู จัดประเมินสมรรถนะครู ด้านการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจในจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเขต หมัดอะดัม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อพัฒนาความสามารถของทีมงานบริหาร และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินการบริหารคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชต์วัติ สัจธรรมธนพิช (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและกำหนดมาตรการด้านจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ ICT และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และความรับผิดชอบต่อสังคมในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้อง

คล้องกับงานวิจัยของ รัชต์วดี สัจธรรมธนพิธ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์การทำงานที่ แตกต่างกันจึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระศักดิ์ ชุมภู (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย โดยครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีที่ผ่านการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา และเข้าร่วมพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปอยู่ในแผนกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเขต หมัดอะดัม (2562) ได้ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ด้าน วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกับผู้ที่ มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อการเรียนการสอนของครู และ นักเรียน และอำนวยความสะดวกให้ครูนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา กามะ (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการ

เรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผลแตกต่างกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ และจัดประเมินสมรรถนะครู ด้านการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา กามะ (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานแตกต่างกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินการบริหารคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชต์วดี สัจธรรมธนพิช (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน จำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และความรับผิดชอบต่อสังคมในการใช้เทคโนโลยี และมีการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและกำหนดมาตรการด้านจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ ICT ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ภาวะ

ผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าร่วมสัมมนา พัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารควรเตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวัดและการประเมินผลนักเรียน
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรเชิญชวนให้ครูปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์ สนับสนุนให้ครูและนักเรียนมีจริยธรรมที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. ศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐภูมิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.พงศ์ธัญ ฌ เชียงใหม่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่สาว ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่แก้ว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณครอบครัว ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่า ในการทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้
คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- เกิดศักดิ์ ศิริมาตยาพันธุ์. (2564). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง**. วารสารครุพิบูล. 9(1). 125-135.
- จีระศักดิ์ ชุมภู. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัธนา กามะ. (2565). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1, หน้า 533-546.
- รัชต์วดี สัจธรรมธนพิธ. (2565). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี**. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุทรรศน์, ปีที่ 17 ฉบับที่ 2, หน้า 177-186.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2565). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ.2563-2565 (ฉบับปรับปรุง 2565) สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2565 จาก**https://www.amarea3.go.th/New_2565
- สุนันทา สมใจ. (2561). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี**. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1, หน้า 350-363.
- สุหต หมัดอะดัม. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา**. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 20 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 15 มีนาคม 2562. หน้า 1905-1915.
- อภิวิชญ์ สนลอย. (2565). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(1), หน้า 89-101.



อิทธิฤทธิ์ กิ่งนเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

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

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง

A Study of Technology Leadership of School Administrators under the secondary education service area office Chiang Rai, Wiang Kalong consortium

ภาคปภัท ธนเรืองสุวรรณ¹ และ วรณกร พรประเสริฐ²

Pakpapat Thanaruengsuwan^{1*} and Wannakorn Phornprasert ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง ปีการศึกษา 2565 ได้จำนวน 222 คน กำหนดขนาดประชากร ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีลักษณะมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี ด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School OF Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : pakpapat_cheeks@hotmail.com

Abstract

The aims of this research were: 1) to study the technological leadership of school administrators and 2) to compare the technological leadership of school administrators. Under the Office of Secondary Education Service Area Chiang Rai Wiang Kalong Campus Classified by gender and work experience The samples used in the study were School administrators and teachers Under the Office of Secondary Education Service Area Chiang Rai Wiang Kalong Campus, Academic Year 2022, totaling 222 people. Determine the size of the population. Obtained from a hierarchical random sampling. The instrument used was a questionnaire with a 5-level estimation scale according to Likert's methodology. The confidence value was 0.87, analyzed by percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA)

The research finding were as follows: 1. Technological leadership of executives as a whole was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the technological vision at a high level, followed by the use of technology in learning. teach Technology Infrastructure Management Leadership was moderate. 2. The comparative results of the study of technological leadership of educational institute administrators classified by sex were found to be different overall with a statistical significance level of .05 classified by work experience. Overall, there is no difference.

Keywords: Technology Leadership, School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีวิวัฒนาการต่างๆ ทำให้การสื่อสาร เชื่อมโยงข้อมูลโลกไร้พรมแดน เกิดการแข่งขัน ส่งผลต่อการใช้ชีวิต ครอบครัว สังคม เพื่อความอยู่รอดตลอดจนข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกมุมโลก ความล้ำหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม มนุษย์นำเทคโนโลยีมาช่วยในการอำนวยความสะดวก ทั้งด้านการสื่อสาร ด้านอุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่งและการบริการ รวมไปถึงการใช้ชีวิตประจำวัน เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิตของมนุษย์และสังคมในยุคที่เรียกว่า “สังคมยุคดิจิทัล (Digital Era)” เป็นสังคมโลกที่ไร้พรมแดน ไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีความรวดเร็ว ในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ ทำให้ช่องว่างระหว่างบุคคลนั้นแคบลง และเกิดการใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้งานพัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2562) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสังคมระดับโลก ประเทศชาติ องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัว พัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งประเทศไทยได้รับผลกระทบ ภัยคุกคาม ความเสี่ยงจากการพัฒนาของสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การก่อการร้าย โรคระบาด อาชญากรรมต่างๆ เป็นผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัว รู้เท่าทันเทคโนโลยี ประเทศไทยจึงกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพมนุษย์ เตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เสริมสร้างศักยภาพของประชากร โดยพัฒนาคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21

การเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์นั้นจะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจะต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของ ผู้บริหาร รวมถึงต้องมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต้องมีความใส่ใจการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์กรใหม่ ก่อให้เกิดเป็นกระบวนการและวิธีการคิดแบบใหม่ที่แตกต่าง มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และ ยังสามารถแนะนำสิ่งใหม่ ๆ หรือ ค้นพบแนวทางในการแก้ ปัญหาที่สลับซับซ้อนในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่จะก่อให้เกิด ความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

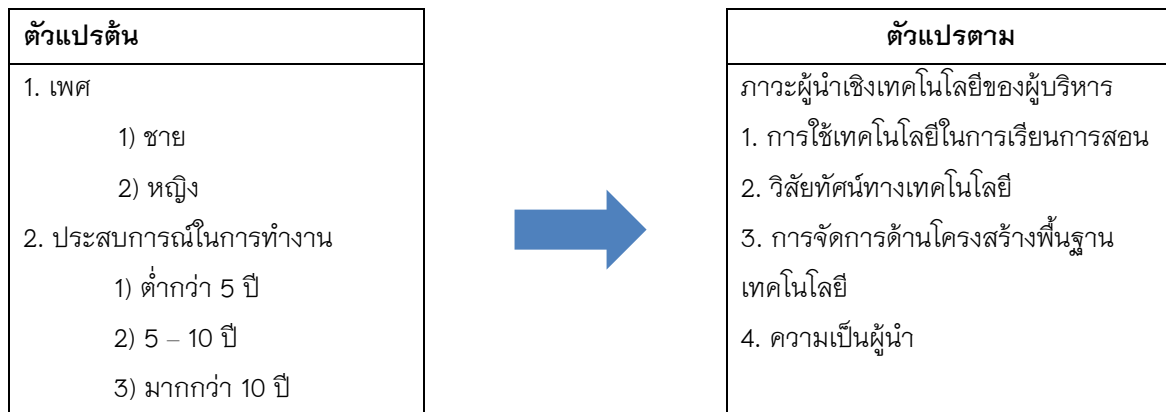
การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาตามแนวคิดของ (Flanagan and Jacobsen, 2003) มีความคิดเห็น ว่า ผู้นำทางเทคโนโลยีควรต้องตระหนักเห็นความสำคัญของสิ่งต่อไปนี้ 1) ความเสมอภาค โดยต้องลดช่องว่าง ทางเทคโนโลยีในความแตกต่างระหว่างฐานะเศรษฐกิจ เพศ ระดับผลความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ระยะเวลา และวัฒนธรรม 2) การพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยี โดยมุ่งสร้างโอกาส ความต้องการของครูให้รู้ เข้าใจ และนำเทคโนโลยีไปบูรณาการ ออกแบบร่วมกับหลักสูตรอย่างมีความหมาย ทำทนาย และมุ่งสนับสนุน ครูให้ค้นพบและมีประสบการณ์ คิดสร้างสรรค์แนวทางการสอนอย่างหลากหลายทำทนายและประเมินอย่างเป็น รูปธรรม 3) สร้างบทบาทใหม่ของผู้บริหารในด้านผู้นำทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เข้าใจการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมาย มีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์สามารถจะชี้แนะ สนับสนุนครูวางแผนเทคโนโลยี เปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีในระบบงาน ตลอดจน เสริมศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีได้ ดังนั้น ผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาอาจเป็นบุคคล คนเดียวกันหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้สำหรับในโรงเรียนแล้ว หากผู้นำมีความสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีไปใช้โดยบูรณาการกับหลักสูตร สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และส่งเสริม พัฒนาให้ครูและนักเรียนมีการเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และ สามารถลดช่องว่างทางเทคโนโลยี ผู้นำนั้นก็จะเป็น “ผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษา” (Educational Technology Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นเชิงสนับสนุนต่อแนวคิดเรื่องการศึกษาเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปสู่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจการใช้เทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ เพื่อเป็นการพัฒนา สนับสนุน ให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ มีความพร้อม ความรู้พื้นฐาน มีทักษะการใช้เทคโนโลยีและมีการสร้างนวัตกรรมใหม่อย่างจริงจัง ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง โดยทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลในการบริหารสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 11 โรงเรียน ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตอำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย อำเภอเวียงป่าเป้า อำเภอแม่ลาว รวมทั้งหมด 494 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของท่าโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 222 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) คือ เพศ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง ทั้งเป็น 4 ด้าน คือ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ 2) วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ 3) การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ 4) ความเป็นผู้นำจำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) การประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.87

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน(คน) (n = 222)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	60	27.0
1.2 หญิง	162	73.0
รวม	222	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	27	12.1
2.2 5-10 ปี	57	25.7
2.3 มากกว่า 10 ปี	138	62.2
รวม	222	100.00

2. ผลการวิเคราะห์การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับตาม ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกเป็น 4 ด้าน (n = 222)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	3.50	0.69	ปานกลาง
2.	ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	3.63	0.59	มาก
3.	ด้านการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี	3.46	0.68	ปานกลาง
4.	ด้านความเป็นผู้นำ	3.39	0.69	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.50	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.59) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.69) ด้านการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.68) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.69)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับตาม ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (n = 222)

ข้อ	ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่บอกถึงการมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เช่น การให้คำปรึกษาแก่ครูในการผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นต้น	3.67	0.87	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การตรวจสอบการเข้าชั้นเรียน การตัดเกรด การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้แอปพลิเคชันหรือเกมให้การดึงดูดความสนใจของนักเรียน	3.40	0.93	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการสอน	3.41	1.01	ปานกลาง
4.	ให้สอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.46	0.95	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เช่น กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดไว้ในรูปแบบของการจัดทำแผนการเรียนรู้ ฯลฯ	3.55	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย		3.50	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับตามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่บอกถึงการมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เช่น การให้คำปรึกษาแก่ครูในการผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.=0.87) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไป เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เช่น กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดไว้ในรูปแบบของการจัดทำแผนการเรียนรู้ ฯลฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.95) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการสอน ให้สอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.95) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=1.01) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การตรวจสอบการเข้าชั้นเรียน การตัดเกรด การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้แอปพลิเคชันหรือเกมให้การดึงดูดความสนใจของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.93)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับตามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (n = 222)

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตที่ทันสมัย	3.66	0.87	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวก สวดวกแก่ครูในด้านการจัดการศึกษาให้ มีความมุ่งมั่น ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ด้านการใช้ ทรัพยากรในยุคดิจิทัล	3.63	0.92	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีได้อย่างเป็นรูปธรรม	3.64	0.87	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตโดยผสานเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	3.67	0.82	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ในเชิงเทคโนโลยีไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้	3.55	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย		3.63	0.59	มาก

$\bar{X} = 3.63$) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตโดยผสานเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนา เทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.87) ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีได้อย่างเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.87) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวก สะดวกแก่ครูในด้านการจัดการศึกษาให้ มีความมุ่งมั่น ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ด้านการใช้ ทรัพยากรในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.92) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ในเชิงเทคโนโลยีไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.89)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับตามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี (n = 222)

ข้อ	ด้านการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้โปรแกรมวัดและประเมินผล โปรแกรมการปฏิบัติงานในสำนักงาน ฯลฯ	3.39	0.99	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่ สอนในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.36	0.95	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครู (PA)	3.45	0.97	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้โดยง่ายเป็นกิจวัตรประจำวัน	3.52	0.97	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวิถีแก้ไขปัญหาทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี	3.60	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย		3.46	0.68	ปานกลาง

$\bar{X} = 3.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวิถีแก้ไขปัญหาทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.91) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้โดยง่ายเป็นกิจวัตรประจำวันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.97) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครู (PA) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.97) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้โปรแกรมวัดและประเมินผล โปรแกรมการปฏิบัติงานในสำนักงาน ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.=0.99) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่ สอนในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.95)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับตามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านความเป็นผู้นำ (n = 222)

ข้อ	ด้านความเป็นผู้นำ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน แสดงออกถึงการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.37	0.94	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้บูรณาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3.41	0.96	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	3.45	0.90	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรหา ทรัพยากร เพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้อย่างต่อเนื่อง	3.56	1.0	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยทาง การศึกษา ผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้อของ นักเรียน	3.18	1.0	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.39	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับตามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านความเป็นผู้นำ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรหา ทรัพยากร เพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้ อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=1.0) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.90) บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้บูรณาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.96) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน แสดงออกถึงการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=0.94) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยทาง การศึกษา ผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้อของ นักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.=1.0)

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 4 ด้าน จำแนกตามเพศ (n = 222)

รายการ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	(\bar{X})	S.D.	(\bar{X})	S.D.		
1. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	3.300	.8663	3.570	.6019	-2.227*	.029
2. วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	3.433	.7311	3.700	.5080	-2.602*	.011
3. การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี	3.270	.8083	3.537	.6140	-2.323*	.023
4. ความเป็นผู้นำ	3.223	.8462	3.457	.6078	-1.958	.054
รวมเฉลี่ย	3.307	.7272	3.566	.4486	-2.587*	.012

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เมื่อพิจารณาในรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 222)

รายการ		SS	df	MS	F	Sig.	
1. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.900	2	2.450	5.317*	.006	
	ภายในกลุ่ม	100.918	219	.461			
	รวม	105.818	221				
2. วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.901	2	.951	2.803	.063	
	ภายในกลุ่ม	74.285	219	.339			
	รวม	76.187	221				
3. การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.679	2	.339	.731	.483	
	ภายในกลุ่ม	101.667	219	.464			
	รวม	102.346	221				
รายการ		SS	df	MS	F	Sig.	รายการ
4. ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.693	2	.347	.734	.481	
	ภายในกลุ่ม	103.418	219	.472			
	รวม	104.111	221				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.349	2	.675	2.266	.106	
	ภายในกลุ่ม	65.192	219	.298			
	รวม	66.541	221				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 222)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.0277	-.2871
5 – 10 ปี	-	-	-.3148*
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 9 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกับประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีโอกาสสัมผัส ใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บริหาร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก จึงทำให้มีโอกาสสัมผัสด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการนำนวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้บริหาร รู้จักปรับปรุงแก้ไขเชิงนโยบาย เป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสมองเห็นน้อยกว่า ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์และมีความคุ้นชิน ในด้านเหล่านี้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้ประสบความสำเร็จ รวดเร็ว และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาระงานของโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนจำกัด ทำให้กระจายภาระงานได้ตามเหมาะสมของแต่ละคน ผู้บริหาร แสดงประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการแสดงออกภาวะผู้นำอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ตามมองเห็นประสิทธิภาพ ในตัวผู้นำได้ชัดเจนมากกว่า ทำให้ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการประสานงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตโดยผสมผสานเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนา เทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดการศึกษาให้ มีความมุ่งมั่น ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ด้านการใช้ ทรัพยากรในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ในเชิงเทคโนโลยีไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีโรชิตี หล้าโย (2559) พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้ามากในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการสื่อสาร รุดไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว เป็นลักษณะการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งการพัฒนากระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องปรับตัวเพื่อดำเนินนโยบายในเชิงรุก เช่น การให้คำปรึกษาแก่ครูในการผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เช่น กำหนดไว้ในรูปแบบของการจัดทำแผนการเรียนรู้ ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการสอน ให้สอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การตรวจสอบการเข้าชั้นเรียน การตัดเกรด การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้แอปพลิเคชันหรือเกมให้การดึงดูดความสนใจของนักเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ บุญจันทร์ (2554) พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวิธีแก้ไขปัญหาทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้โดยง่ายเป็นกิจวัตรประจำวัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครู (PA) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้โปรแกรมวัดและประเมินผล โปรแกรมการปฏิบัติงานในสำนักงาน ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่ สอนในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวลิต เกิดทิพย์ (2550) อธิบายว่า การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี ความสามารถในการนำความรู้ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนเข้าด้วยกัน บนพื้นฐานทฤษฎี งานวิจัย รวมถึงการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แก่ครู นักเรียน ผู้เกี่ยวข้องให้เกิดช่องว่างในการใช้เทคโนโลยีมากที่สุด

1.4 ด้านความเป็นผู้นำ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรหา ทรัพยากรได้น้อย ทำให้การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้ไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้บูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน แสดงออกถึงการใช้ประโยชน์จาก

เทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยทาง การศึกษา ผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้อย่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ บุญจันทร์ (2554) พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายจำแนกตามเพศ ใน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สุรงค์ ใศวตระกูล (2541) ที่กล่าวถึง ผลการศึกษาของ Bennett และ Cohen ในปี ค.ศ. 1959 เกี่ยวกับธรรมชาติของความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับ เพศหญิง พบว่า เพศชายมีความคิดหนักแน่น มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ มากกว่าความคิดของเพศหญิง และเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนและรอบคอบในด้านความคิดมากกว่าเพศชาย

3. การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงานจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่าง แต่ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่ สอดคล้องกับผลงานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าตนปฏิบัติตามลักษณะภาวะผู้นำ ทางด้านเทคโนโลยีแล้ว แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่าง กัน เนื่องจากความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการวางแผนและจัดการกับเทคโนโลยีในระบบการศึกษา การจัดการ เรียนการสอน ผู้บริหารต้องเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ กำหนดนโยบาย ทางการศึกษา หลักสูตรการศึกษา เพื่อให้ทันต่อพัฒนาการของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงกระบวนการตัดสินใจของ ผู้บริหาร การปรับตัวให้ทันเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา รวมทั้งวางแผน วิธีการ และกระบวนการตัดสินใจในการทำงานที่ เปลี่ยนไปเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ วิสัยทัศน์ เพื่อจะสามารถทำงานได้ในสังคมเทคโนโลยี สารสนเทศ และนอกจากนั้นผู้บริหารการศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้อุเทคโนโลยี ซึ่งไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัด นครราชสีมา จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนออกมามีประสิทธิภาพและ รวดเร็วอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการการจัดการบริหารสถานศึกษา นิเทศ การประเมินเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและรวดเร็วอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางแสดงว่า ผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดหาทรัพยากรมาพัฒนาเทคโนโลยี ผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ และดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายเทอดศักดิ์ ธนสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพานพิเศษพิทยา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนพานพิเศษพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันมีค่าจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา, 2557.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อ้างใน แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้บริหาร. [Online]. เข้าถึงได้จาก <http://www.sara-dd.com/> [2560, มกราคม 6].



- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน. (ดุสิตนิพนธ์ปริญาดุสิตบัณฑิตไมได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชวลิต เกิดทิพย์. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. ดุสิตนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีรโชติ หล่ายไต้.(2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและทักษะด้านการเรียนรู้และ
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต
2. วิทยานิพนธ์ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช.

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน

The Relationship Between the Leadership Behavior of school Administrators and Performance Motivation of Teachers in Schools under the Local Government of Nan Province

กมลทิพย์ ดีปินตา^{1*} และ วรณนกร พรประเสริฐ²

Kamonthip Deepinta^{1*} and Wannakorn Phornprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่านจำนวน 130 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ และพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ และ 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ($r=.751$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 5600

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : kruannnaja.naja@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the leadership behavior of school administrators under the Local Government of Nan province; 2) to study the performance motivation of teachers; and 3) to study the relationship between the leadership behavior and performance motivation of teachers. The sample consisted of 130 teachers in schools, The employed research instrument was a rating scale questionnaire dealing with the leadership behavior of the school administrators and performance motivation of teachers . The statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation. The research findings were as follows: 1) The overall leadership behavior of school administrators under the Local Government of Nan province were rated at the high level. Classification according to each aspect, it was found that the initiating structure behavior and consideration behavior were rated at the high level. (2) The overall motivation level in performing work of teachers in schools under Nan Provincial Administrative Organization were rated at a high level. Classification according to motivation factors by ordering average value from highest to lowest – working achievement, responsibility, characteristic of work, honoring, and working progress respectively. Classification according to supporting factors, by ordering average value from highest to lowest – interpersonal relationship, governing, administrative policy, working condition, and benefits respectively. (3) Relationship Between school administrators' leadership behavior and motivation in working performance positively correlated ($r=.751$) at the high level which was Statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Leadership behavior, The Performance motivation of Teachers

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 289 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 41 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ์จัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมและความเหมาะสม รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (9) ที่กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาในท้องถิ่นของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2560) โดยกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการจัดการศึกษา เพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) ที่มุ่งเน้นการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข มีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งมีทักษะความรู้ความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนืองตลอดชีวิต

ทั้งนี้จะสังเกตเห็นได้ว่า ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในทุกด้านของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารเพื่อการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเอง และปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีภาวะ

ผู้นำที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาในที่นี่หมายรวมสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสามารถกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมชาติไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีความสามารถในการบริหารโดยให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ สามารถสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดกลยุทธ์(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะแสดงออกผ่านการกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ตามรูปแบบของภาวะผู้นำ ซึ่งการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำมีหลากหลายมิติ ได้แก่ การศึกษาตามทฤษฎี XY การศึกษาตามลักษณะการนำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ การศึกษาตามแนวจัดการ 4 ระบบของลิเคิร์ท และการศึกษาตามแนวทฤษฎี Managerial Grid ซึ่งสามารถสรุป รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้ 2 แบบ ได้แก่ (1) พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือกันและกัน ความยกย่องยอมรับกัน การให้ความอบอุ่นใจ ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และพฤติกรรมอื่นๆ ที่เน้นความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่มว่าได้รับการตอบสนองความต้องการหรือไม่ การให้มีส่วนร่วมเป็น เจ้าของงานและการตัดสินใจในการใช้การสื่อสารสองทาง และ (2) พฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์ (Initiative Structure) เป็นการแสดงออกถึงการยึดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน การวางแผนงาน การสั่งงาน บทบาท และการหาวิธีการทำงานให้เป็นผลสำเร็จโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยที่ได้กล่าวผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ธีราพร ชัยนगर, 2556;

และเป็นที่ยอมรับว่าแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการแรงจูงใจนั้นเกิดจากสมมุติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาตั้งใจทำมากเพียงใด ถ้ามีสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง ผลการทำงานก็ย่อมที่จะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้นั้นถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้ ผึกฝนตนเอง และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร แรงจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องมือดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์กรให้ทุกคนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 251-252) ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพรวมถึงการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญและคงอยู่อย่างยั่งยืน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดัน พฤติกรรม หรือความต้องการของบุคคลจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้น ล้วนประกอบไปด้วยปัจจัยที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจต่อสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้ทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้จึงสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ซึ่ง

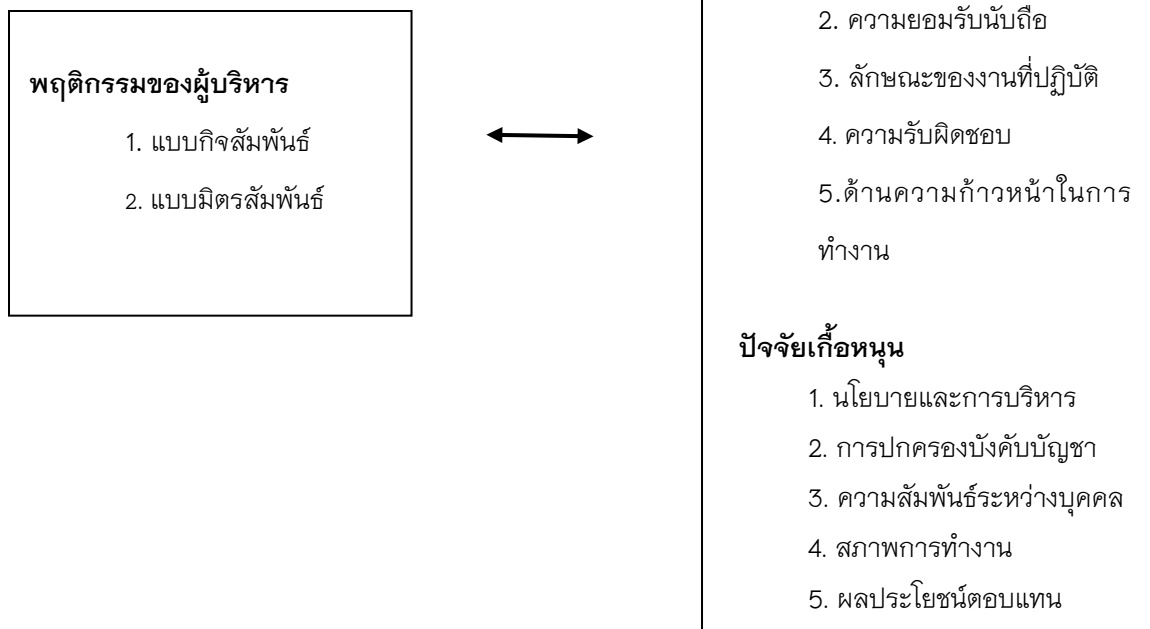
ผลจากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครู ช่วยเสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครูอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State University Leadership Studies) ประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงปีค.ศ 1945 นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอได้ทำการศึกษาแบบเจาะลึกเพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆพบว่า สามารถแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบได้แก่ 1). แบบกกิจสัมพันธ์ 2). แบบมิตรสัมพันธ์ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



สมมุติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านที่ปฏิบัติหน้าที่ในประจำปีการศึกษา 2565 จากจำนวนทั้งสิ้น 7 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครู จำนวน 181 คน รวม 192 คน (กอง/ส่วนการศึกษาท้องถิ่นจังหวัดน่าน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านที่ปฏิบัติหน้าที่ในประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 130 คนโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและสัดส่วนของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นตามกระบวนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ด้านการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์จำนวน 12 ข้อและพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ จำนวน 13 ข้อรวมจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ค่าความตรง IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน รวมจำนวน 55 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) ค่าความตรง IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการ สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่านถึงผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการนำส่ง และเก็บคืนแบบสอบถามโดยแจกแบบสอบถามแก่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 ฉบับโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดด้วยเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form หลังจากนั้นนำ QR code และ URL ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างแนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form และผู้วิจัยพิจารณาความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วมาวิเคราะห์ตามลำดับต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ

4.2 วิเคราะห์วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏรายละเอียดในตาราง ดังนี้ ตาราง 1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	n=130	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	23	18.10
1.2 หญิง	104	81.90
รวม	130	100.00
2. อายุ		
2.1 ระหว่าง 20 – 29 ปี	11	8.50
2.2 ระหว่าง 30 – 39 ปี	39	30.2
2.3 ระหว่าง 40 – 49 ปี	63	48.8
2.4 ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	16	12.40
รวม	130	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	7.00
3.1 ปริญญาตรี	76	59.40

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	n=130	
	ความถี่	ร้อยละ
3.2 ปริญญาโท	43	33.60
รวม	130	100.00
4. วิทยฐานะ		
4.1 ไม่มีวิทยฐานะ	58	45.00
4.2 ชำนาญการ	46	35.70
4.3 ชำนาญการพิเศษ	46	19.40
4.4 เชี่ยวชาญ	-	0.00
รวม	130	100.00
5. ประสบการณ์ด้านการทำงาน		
5.1 ตั้งแต่ 0 - 5 ปี	13	10.02
5.2 ระหว่าง 6 - 10 ปี	36	28.10
5.3 ระหว่าง 11 - 15 ปี	28	21.90
5.4 ระหว่าง 16 ปีขึ้นไป	51	39.80
รวม	130	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีวิทยฐานะชำนาญการ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 ละมีประสบการณ์ทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (y)										
	ปัจจัยจูงใจ					ปัจจัยเกื้อหนุน					
	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ด้านการยอมรับนับถือ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ด้านนโยบายการบริหาร	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ด้านสภาพการทำงาน	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านพฤติกรรมผู้บริหารแบบกิจสัมพันธ์	.780**	.674**	.695**	.643**	.679**	.667**	.704**	.679**	.640**	.392**	.749**
ด้านพฤติกรรมผู้บริหารแบบมิตรสัมพันธ์	.469**	.534**	.484**	.620**	.664**	.621**	.668**	.643**	.582**	.356**	.738**
สรุป	.803**	.670**	.695**	.635**	.677**	.645**	.688**	.663**	.611**	.365**	.751**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ($r=.751$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองด้าน พบว่าพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r=.751^{**}$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่านโดยรวม ส่วนพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r=.738^{**}$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่านโดยรวม

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ขอค้นพบที่น่าสนใจและจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมผู้นำในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารแนวใหม่บริหารงานภายใต้หลักการที่ว่า ผู้นำที่ดีที่สุดต้องให้ความสำคัญทั้งคนและงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการการพัฒนาผู้นำตามทฤษฎีของ เบรคและมุตัน (ภคพร ภูโพนบูลย์, 2554) ทฤษฎีจะมองพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงลักษณะมองเรื่องทรัพยากรมนุษย์ คือผู้นำจะแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชาผู้นำแบบที่ 9,9 อยู่มุมขวาตอนบน เป็นแบบผู้นำที่มุ่งคนและผลผลิตสูงมีความเป็นผู้นำเต็มตัวกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานอย่างเต็มที่แบบทีม โดยพยายามให้แต่ละคนเข้าใจความสำคัญของงานและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เป็นแบบผู้นำที่เื้อ้อำนวยต่อการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยง่าย อุดมคติของผู้นำแบบนี้คืองานต้องดีและคนต้องมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญเดือน กามินี (2554) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของธีราพร ชัยนการ (2556, น 102) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ศรีอินทร์ (2557, น 48) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโดยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและเรื่องคน ซึ่งจะส่งผลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู และผู้บริหารก็จะเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ สามารถนำพาสถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่มีคุณภาพส่วนด้านพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 แบบ ได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการแสดงออกทางพฤติกรรมในลักษณะพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์โดยมุ่งเน้นความสำคัญกับความสำเร็จของงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จากการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้เทศบาลเมืองพญา เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการเช่นการได้รับการจัดสรรงบประมาณ จึงส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด (The Need to Achieve Theory) ที่ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จจะชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และมีความกระตือรือร้นสูง บุคคลประเภทนี้เกิดความพึงพอใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง เงินหรือรางวัลใด ๆ ที่ได้รับเป็นเพียงประจักษ์พยานของความสำเร็จเท่านั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพันธ์ อารมณ (2558, น.9) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในแต่ละด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

และด้านความรับผิดชอบ ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยไม่ต้องควบคุมตรวจสอบ มีค่ามากที่สุด ซึ่งจากผลงานวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ผู้นำจึงควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย และเป็นบุคคลที่ผู้นำควรส่งเสริมให้มีตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจในการพัฒนาองค์การ และค่าเฉลี่ยปัจจัยเกื้อหนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การปฏิบัติตนของครูกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะแบบกันเอง มีการวางตัวที่น่าเลื่อมใส มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mehmet Kars (2018) ที่ได้กล่าวว่าการสร้าง บรรยากาศงานที่สบายและมีความสุข หรือการที่ครูทุกคนในโรงเรียนมีความจริงใจต่อกัน และมั่นใจได้ว่าสิ่งที่พูดและกระทำต่อกันจะไม่เกิดความขัดแย้งในหมู่คณะ ซึ่งนี่ก็คือสิ่งพื้นฐานที่อาชีพครูต้องการ ดังนั้นหากในสถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานในลักษณะนี้ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง เหตุที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นเป็นบุคคลในพื้นที่ ทำให้เกิดความรัก ความเข้าใจรักใคร่สนิทสนม มีความเป็นกันเอง อีกทั้งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่กันแบบครอบครัว มีปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสตร์ คีรคาตนันท์, 2555 , น 220 – 222) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกัน ต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ รวมถึงต้องการการยอมรับในสังคม สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอริชเบอร์เกอร์ และทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการด้านสังคม มีความผูกพันและการยอมรับสิ่งต่างๆ เหล่านี้แล้วแต่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเดือน กามินี (2554 น.74-76) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรีพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากโดย พฤติกรรมที่ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุนและให้ครูมีส่วนร่วม ลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมดังกล่าวเป็นลักษณะของพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mehmet Kars (2018) ที่กล่าวว่า บรรยากาศงานที่สบายและมีความสุข หรือสถานที่ที่ครูทุกคนในโรงเรียนมีความจริงใจต่อกัน และมั่นใจได้ว่าสิ่งที่พูดและกระทำไม่เกิดความขัดแย้งในหมู่คณะ โดยเฉพาะในตัวผู้อำนวยการโรงเรียนหากมีความเป็นประชาธิปไตย มีการแสดงออกทางพฤติกรรมในลักษณะเป็นมิตร ก็จะส่งผลให้มีแรงจูงใจของครูความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และผู้บริหารมีการสั่งการตามสายบังคับบัญชาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด

2. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัย ไปวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่นการให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบดั่งนั้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารจึงควรมีกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบด้วยความ โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัย ไปกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีที่น่าเชื่อถือ การได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางกรรณกาญจน์ ศุภวาร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล (บ้านหนองนก) และนางสาวปริยานุช วงษ์แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำมวบ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอดทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง สมาชิกทุกคนในครอบครัวและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). **ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.**

กระทรวงศึกษาธิการ.

คณิศร เศรษฐโกศล. (2558). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามความคาดหวังของครูใน**

โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม) ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา

จรัส แก้วมณี. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการ**

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัด

สุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ ค.ม.) สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จิตรตรัย ชูหอยทอง. (2556) **พฤติกรรมความเป็นผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.) ชลบุรี:

มหาวิทยาลัยบูรพา

จินดาพันธ์ อารมณ. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)

ธำนิษฐ์ศิลาปัจจุ. (2552). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร :** (ปัสซิเนสอาร์

แอนด์ดี)

ธีราพร ชัยนการ. (2556). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานตามการ**

รับรู้ของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต2. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.) นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บุญเดือน กามินี. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการ**

ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.) ฉะเชิงเทรา:มหาวิทยาลัยราชภัฏราช

นครินทร์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2556). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่4**

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552–2561).**

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พรสวัสดิ์ ศิริคานนท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** จันทบุรี : คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัย

สุราษฎร์ธานี รัชทองแดง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้และ**

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมผู้ให้บริการเครือข่าย

โทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุนันทา ศรีบุญนำ. (2558). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ**

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (วิทยานิพนธ์

ศษ.ม.) ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา

อัมพร ศรีอินทร์. (2557). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเนินสุขาราม.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย

ศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.



อมรา เมฆฉาย. (2558). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

อารมณี จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน. **วารสารบัณฑิตศึกษา**, 11(53) หน้า 151-158.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

A Study of the Relationship Between Transformational Leadership and Internal Quality Assurance of School under Phayao Primary Education Service area Office 1

กชพร อินธนู¹ และ วรณกร พรประเสริฐ²

Kodchapron Ainthanu^{1*} and Wannakorn Phornprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 286 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ ทาโร่ ยามาเน่ และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

จากผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) และขั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ขั้นตอนพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกัน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School OF Education, University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : pam.ainthanu@gmail.com

คุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

Abstract

The research aimed to 1) study school administrators' transformational leadership 2) study schools' internal quality assurance and 3) study the relationship between school administrators' transformational leadership and schools' internal quality assurance under Phayao primary education service area office 1. The samples were sampled from population by using determining sample of Taro Yamane (1973) and multi-stage sampling. The samples consisted of 286 school administrators and government teachers who had taught in the basic education school under Phayao primary education service area office 1. The research instrument applied for data collection was a rating scale questionnaire which consists of transformational leadership (x) and internal quality assurance questions (y) (IOC = .67-1.00, $\alpha_x = .95$, $\alpha_y = .98$). The data was analyzed for Percentage, Mean, and Standard deviation. The statistical hypothesis testing was Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings of the study were as follows 1) the school administrators' transformational leadership level were overall at a high level. Considering each aspect ordered from the highest to the least, they were Idealized Influence Leadership, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation and Inspiration Motivation respectively. 2) The schools' internal quality assurance were overall at a high level. Considering each aspect, the highest level was procedure for writing self-assessment report (SAR) of schools. And the least level was procedure of evaluation and quality inspection of internal quality of schools. 3) The relationship between school administrators' transformational leadership and schools' internal quality assurance was positively related at the .01 level of significant ($r_{xy} = .55$).

Keywords: Transformational leadership, Internal quality assurance

บทนำ

ปัจจุบันหลากหลายประเทศทั่วโลกได้ให้ความสำคัญ เรื่องคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก มีความเชื่อที่ว่า การศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งให้ประเทศพัฒนาไปด้วย อีกทั้งโลกในยุคปัจจุบันนี้เป็นโลกยุคไร้พรมแดน เป็นยุคแห่งการแข่งขันที่มีความเจริญก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร หรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทุกประเทศในโลกจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้ระบุในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 ถึง พ.ศ. 2579 ว่า ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด โดยที่การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้านเพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ นักเรียนลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าและทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม

(สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2545) คุณภาพการศึกษาจึงสะท้อนถึงคุณภาพคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และมาตรฐาน การศึกษาระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561 สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพ ภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพ ได้ มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่ง มาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

แต่อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งในการจัดการ การศึกษาปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคณ์ั้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการ บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และ ผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการจัดการศึกษาในรอบ การปฏิรูปครั้งล่าสุดที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งสภาวะการณ์โรคระบาดจากเชื้อไวรัส โควิด-19 การที่ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ย่อมต้อง อาศัยศาสตร์และศิลป์มากมายในการบริหาร ซึ่งมีทฤษฎีของเบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่าผู้นำ ควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้าง แรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อีกทั้งยังกระตุ้นวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มี ศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น และจากการวิจัยของเมธาวิ คัมภีรานนท์ (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนในสังกัดสทศวิทยาเขต ชลบุรี 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียนสังกัดสทศวิทยาเขตชลบุรี 2 โดยรวมมีสหสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทาง สถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นทักษะที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมี เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสร้างความเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดแรงจูงใจในตัวของ บุคลากรในโรงเรียน โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนา ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน ที่เป็นผู้ตามให้ไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

เมื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยา เขต 1 พบว่า สามารถแบ่งปัญหาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากร พบว่า ผู้บริหารบางคนยังยึดติดกับพฤติ กรรมการบริหารหรือวัฒนธรรมการบริหารเดิม ทำให้ไม่ถนัดในการบริหารแบบกระจายอำนาจ พร้อมทั้งบางคนขาด ความรู้ความสามารถในการบริหารงานแบบ 4 ฝ่าย ขาดความสามารถในการวิเคราะห์นโยบาย และการดำเนินงาน ตามนโยบายที่กำหนด ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพภายใน 2) ด้านผู้เรียน พบว่า คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของการสอบระดับชาติบางวิชาต่ำกว่า ร้อยละ 50 อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพ

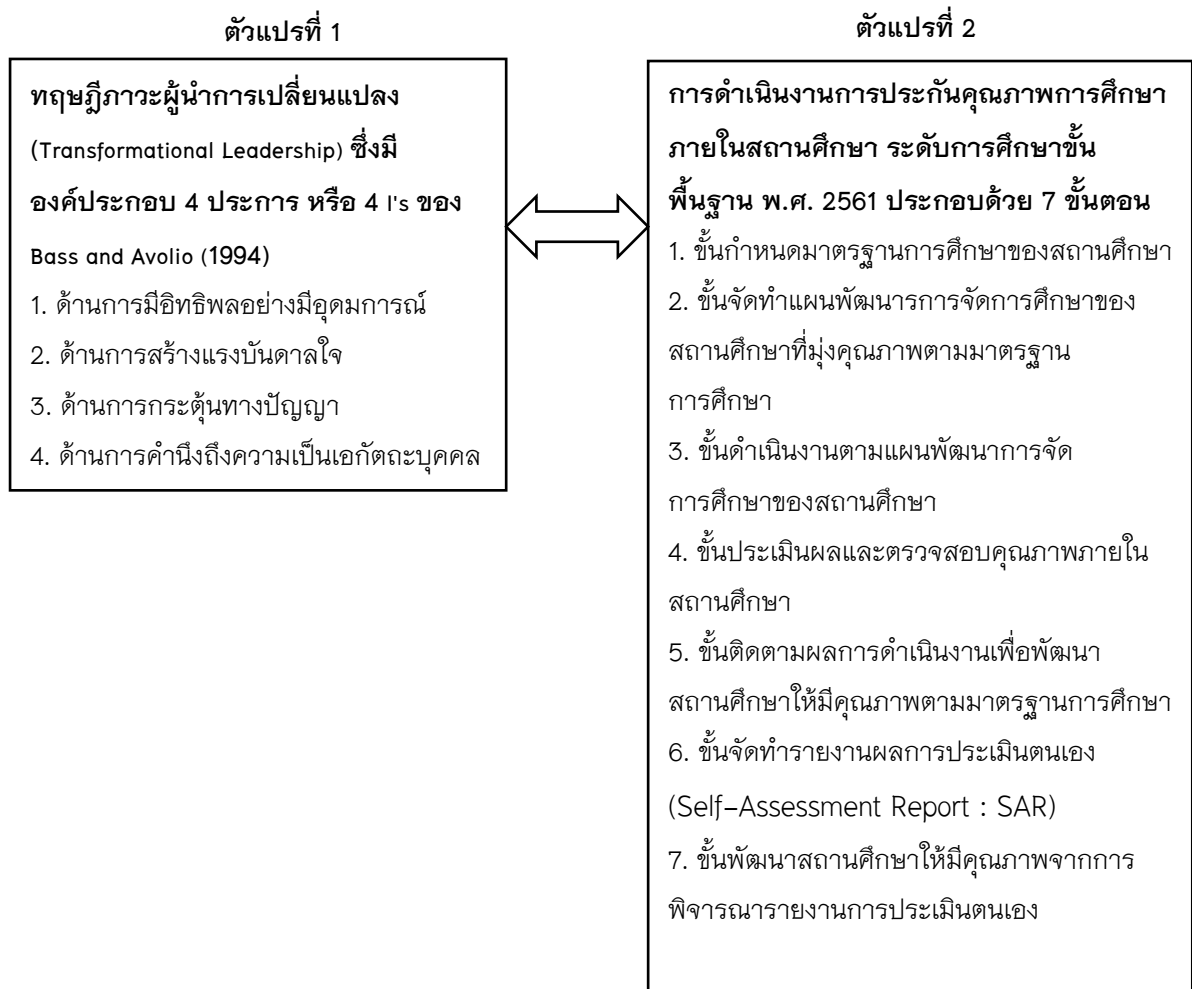
ภายนอกในด้านผู้เรียน ส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐานในมาตรฐานที่ 4 เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มาตรฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมาตรฐานที่ 6 ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ในด้านครู ส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐานในมาตรฐานที่ 9 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญปกครอง และชุมชน 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ขาดความรู้ ความเข้าใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามแนวทางของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ 2542 ทำให้การขาดความร่วมมือ ช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่าง ๆ การไม่มีความสามารถในการมาร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนตามบทบาทที่ควรจะเป็น เช่น การร่วมบริหารการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น การรักษาผลประโยชน์ของลูกหลานของตน และกรรมการสถานศึกษาบางส่วนยังไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง รวมทั้งอาจขาดศักยภาพและความพร้อมจึงไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดได้ และ 4) ด้านโรงเรียน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กขาดความพร้อมในการบริหารงานการเงินและบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564)

จะเห็นได้ว่าจากที่กล่าวข้างต้นนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐาน ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอันจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนและการเรียนรู้ร่วมกันทั้งโรงเรียนควบคู่ไปกับระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาการทำงานระบบงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66 คน และข้าราชการครู 583 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว และอำเภอแม่ใจ จำนวน 649 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คนและข้าราชการครู จำนวน 254 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 286 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่สร้างขึ้นโดยผู้ศึกษาทำการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือวิชาการ และงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามเกณฑ์ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass and Avolio (1994) มี 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ค่าความตรง 1.00 ทุกข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของ เท่ากับ .95

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ที่กำหนดในแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 มี 7 ขั้นตอน จำนวน 35 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ค่าความตรง อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของ เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 286 คน มีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยใช้ google form ผ่านโปรแกรม Smart Area ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 40 – 50 วัน

3. ผู้ศึกษาตรวจสอบผลการตอบแบบสอบถามบน google form เป็นระยะ และคอยติดตามด้วยตนเองจนได้รับการตอบกลับครบตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

4. ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามผ่าน google form จำนวน 286 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 286			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.50	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	0.57	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.18	0.48	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.25	0.55	มาก	2
รวม	4.21	0.45	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.31$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ($\bar{x} = 4.25$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.18$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.10$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายชั้น

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายชั้น

ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	n = 286			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.39	0.48	มาก	6
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.47	0.47	มาก	3
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.54	0.51	มากที่สุด	2
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.40	0.55	มาก	5
5. การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.42	0.47	มาก	4
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	4.59	0.44	มากที่สุด	1

ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	n = 286			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
7. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณา รายงานการประเมินตนเอง	4.38	0.48	มาก	7
รวม	4.46	0.42	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) และเมื่อพิจารณาเรียงชั้น พบว่า ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ($\bar{x} = 4.59$) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.54$) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.47$) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.42$) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.40$) ขั้นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.39$) การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ($\bar{x} = 4.38$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y
X ₁	1.00	.41**	.72**	.76**	.84**	.49**	.45**	.45**	.38**	.31**	.47**	.43**	.49**
X ₂		1.00	.56**	.67**	.79**	.25**	.28**	.14**	.19**	.38**	.22**	.32**	.29**
X ₃			1.00	.79**	.89**	.53**	.49**	.41**	.47**	.44**	.47**	.56**	.56**
X ₄				1.00	.94**	.46**	.45**	.43**	.48**	.49**	.53**	.57**	.56**
X					1.00	.50**	.48**	.41**	.43**	.47**	.49**	.54**	.55**
Y ₁						1.00	.91**	.68**	.58**	.72**	.73**	.63**	.86**
Y ₂							1.00	.72**	.66**	.79**	.82**	.64**	.91**
Y ₃								1.00	.75**	.74**	.75**	.53**	.86**
Y ₄									1.00	.83**	.72**	.64**	.86**
Y ₅										1.00	.74**	.67**	.90**
Y ₆											1.00	.66**	.89**
Y ₇												1.00	.78**
Y													1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา

ความสัมพันธ์รายคู่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกในช่วง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล (X_4) กับชั้นพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง (Y_7) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับ ชั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Y_3) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับ ชั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Y_3)

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ ผ่านกระบวนการกระตุ้น จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจผู้ตามให้เกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับพันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของงานและขององค์การ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งให้ผู้ตามมีศักยภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ สู่อะไรที่ใหม่และดีกว่า ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้าง แรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับคุณลักษณะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ล้าหนา มาปลูก (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุเถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลวิจัยพบว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับพิชิต จรุงกิจพิศาล (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีศักยภาพและความสามารถในการเสริมสร้างความมั่นใจ วิสัยทัศน์ มีจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกับการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งวางตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่แบบ และ อโวลิโอ (Boss and Avolio, 1994) ได้กล่าวว่าผู้นำต้องสร้างความเปลี่ยนแปลง รู้จักพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ มีการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม เสริมแรงตามสถานการณ์ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว อีกทั้งต้องเชื่อมั่นในผู้ตาม ในบางสถานการณ์ต้องสนับสนุนและผลักดันให้ผู้ตามกลายเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับพิชิต จรุงกิจพิศาล (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูและบุคลากร มีความ

กระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านการเสริมแรงโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล กระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (Team Spirit) จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ พัฒนาศักยภาพด้านการแก้ไขปัญหาของตนเอง จูงใจผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งให้ความสำคัญและความเชื่อถือนในแต่ละบุคคล กระตุ้นการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้จากเหตุผลข้างต้น ดังที่รัฐสรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม สอดคล้องกับทฤษฎีของ แบร์ลิง เวเบอร์ และเคลโลเวย์ (Barling, Weber and Kelloway, 1996) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามในอนาคต สามารถสื่อภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบอย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย โดยผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้ สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรภายใน มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน เพื่อยืนยันถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่กำกับดูแลเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ขั้นกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา ขั้นติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และขั้นพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณา รายงานการประเมินตนเอง ดังที่ชูติมา ทาสุนิทร์ (2564) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญคือช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการการศึกษา และสามารถตัดสินใจสำหรับการเลือกใช้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพประชากรให้มีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับสรวิชัย คณะชาวม (2562) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลวิจัยพบว่าการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาารายชั้น พบว่า ชั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ชั้นการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ โดยการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี พร้อมส่งในระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554) ได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางการประเมินคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ในขั้นที่ 3 คือ ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมิน เมื่อสถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาเสร็จแล้ว จะต้องจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา ให้หน่วยงานต้นสังกัด ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและ ด้านจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน

ชั้นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ชั้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับเพ็ญรัตน์ ทองตะนุนาม (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการวางแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการพัฒนาปรับปรุง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและสถานศึกษามีกระบวนการในชั้นดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย ในชั้นการนำผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จ มาใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการจัดการความรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารและสถานศึกษาควรนำผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จ มาใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการจัดการความรู้ และใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น ดังที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2551) กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและการพัฒนาการศึกษาทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย/การวางแผน การทำตามแผน การประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษายังเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. จากสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีระดับความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในช่วงต่ำถึงปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 47 ถึง 51 ซึ่งประกาศให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อีกทั้งให้สถานศึกษาทุกแห่งให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่า เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล กับชั้นพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ มีการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดการความรู้ รวมทั้งสนับสนุนการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน ดังที่แบส (Boss, 1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้หน้าที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางเซาร์ปัญญา รวมทั้งผู้นำจะกระตุ้นให้งานมีความหมายต่อผู้ตาม พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับความสำเร็จ และความเจริญขององค์กรและสังคม

และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับขั้นตอนงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังขาดความสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูและบุคลากร ให้มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชานำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลาของโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ เนื่องจากกระบวนการนี้มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา มีการนำแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความเห็นชอบ อีกทั้งควรจัดทำปฏิทินเพื่อกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน จากเหตุผลของสำนักทดสอบการศึกษา (2561) ที่ได้อธิบายว่าการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา การประเมินผลคุณภาพการศึกษา ซึ่งรวมถึงการใช้ผลประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพในวงจรการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และให้ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงหลักและกระบวนการสำคัญที่ว่า หลักการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบและร่วมลงมือดำเนินการทุกขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งหากนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะสามารถดำเนินการประกันคุณภาพภายในภายใต้องค์กรที่พร้อมมากกว่าที่เป็นอยู่ได้ ตามที่แบส (Boss, 1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้หน้าที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางเซาร์ปัญญา รวมทั้งผู้นำจะกระตุ้นให้งานมีความหมายต่อผู้ตาม พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับความสำเร็จ และความเจริญขององค์กรและสังคมซึ่งสอดคล้องกับล้านนา มาปสุก (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจูงใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และควรกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) 2) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 4) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 5) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา 6) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ 7) การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารและสถานศึกษาควรมีการเสนอร่างมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบทบทวนเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และนำสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง อีกทั้งควรมีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา และมีการนำผลการติดตามไปพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. ควรมีการศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร. วรณฉัตร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นำฝน กันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางนัยนา ยะตา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้าพระแล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 นางวันวิสาข์ วงชุมทอง ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่ายิ่ง ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และจัดเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อบุพการี ครอบครัว ครูอาจารย์ ที่ให้กำลังใจ อบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาครั้งนี้ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ชุตินันท์ ทาสุนทร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(3), 999–1012.
- พิชิต จรูญกิจพิศาล. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 4(1), 79–92.
- เพ็ญรัตน์ ทองตะนูนาม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เมธาวี คัมภีรานนท์. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสภวิทยเขตชลบุรี 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.
- ล้านนา มาปลุก. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**. การค้นคว้าแบบอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2545). **สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงปาฐกถาเรื่อง การศึกษาของผู้ด้อยโอกาส**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรารุณี คณะขาม. (2562). **การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. **รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2565, จาก https://drive.google.com/file/d/1XCr_469ddR8UkDukEIUi8XS035ExFMVV/view



สำนักทดสอบการศึกษา. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 เล่มที่ 2**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

Barling, J., Weber, T. and Kelloway, T. K., (1996). Effects of Transformational Leadership: A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 827–832.

Bass, B. M., and Avolio, Bruce J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA sage.

Bass, B. M. (1999). **Two decades of research and development in transformational leadership**. 8(1), 9–32.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper & Row

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร
อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
Academic Leadership in the Digital Age of Educational Institution
Administrators in Yokkrabat Group, Sam Ngao District, Tak Educational
Service Area Office 1

กนิษฐิกา พรหมวาทย์^{1*} และ สันต บุรณะชาติ²
Kanitthika Promwat^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา ในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัลตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า 2.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นต้นแบบที่ดี เพื่อเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์สู่สถานศึกษายุคดิจิทัล 2.2) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย สำนวจความต้องการของผู้เรียน ครู และบุคลากร เพิ่มศักยภาพและโอกาสการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านการใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียน 2.3) ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสร้างและ

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 50600

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยการศึกษา พะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : fonkanitthika@gmail.com

ดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มพูนศักยภาพ พัฒนานวัตกรรมสูตรการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน 2.4) ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาทักษะของบุคลากรที่จำเป็นในอนาคตในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล และ 2.5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักให้ผู้เรียนได้เห็นถึงประโยชน์และโทษ ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายและจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were (1) to study academic leadership in the digital age of school administrators in the Yokkabat group, Sam Ngao District, under the Tak Primary Educational Service Area Office 1, and (2) to study leadership development guidelines. Academic studies in the digital age of school administrators in the Yokkabat group, Sam Ngao District, under the Tak Primary Educational Service Area Office 1. The target groups used in the study were school administrators. and teachers in educational institutions The samples were 126 people in the group of Yokkrabat, Sam Ngao District, under the Tak Primary Educational Service Area Office 1. The research tools were questionnaires and interviews. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. and content analysis

The results of the research revealed that 1) Academic leadership in the digital age of school administrators in the Yokkabat group, Sam Ngao District, under the Tak Primary Educational Service Area Office 1 found that in the overall academic leadership in the digital age of school administrators 5 aspects of school administration were at a high level. All 5 aspects with the highest average were the development and promotion of technological advancement of personnel. Citizenship in the digital age Excellence in the use of technology for learning Creating a learning network in the digital age 2) Academic Leadership Development Guidelines in the Digital Era of School Administrators in the Yokkabat Group, Sam Ngao District, under the Tak Primary Educational Service Area Office 1, separated by aspect. 5 aspects, it was found that 2.1) Vision as a digital leader School administrators should develop themselves to keep pace with technological changes. be a good role model To change the image to a digital education institution. 2.2) Creating a learning network in the digital age School administrators should plan operations, formulate policies, explore the needs of learners, teachers and personnel, increase potential and learning opportunities in the form of online learning through the use of technology by teachers and students. 2.3) Excellence in using technology for learning Educational institute administrators should have guidelines for creating and maintaining information technology systems. encourage personnel in educational institutions increase potential Develop innovative learning management formulas 2.4) Personnel development and promotion of technological advancement School administrators should Promote and support the organization of motivational activities for teachers and personnel. exchange of learning from each other To work together and participate in a learning society. Develop the skills of personnel that are needed in the future in human resource development to support

the digital age and 2.5) citizenship in the digital age. School administrators should act as a good role model in using technology. Raise awareness for students to see the benefits and harms. Encourage legal and ethical use of technology in responsible use.

Keywords: Academic Leadership in the Digital Age

บทนำ

ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในชีวิตประจำวันของมนุษย์ จากการเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างง่ายและรวดเร็วของคนทุกเพศทุกวัย สถานศึกษาจึงต้องจัดภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนเพื่อไม่ให้เกิดโทษจากการใช้เทคโนโลยีนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีใหม่มาสร้างความโดดเด่นและแตกต่าง การใช้โปรแกรมแอปพลิเคชันต่าง ๆ ตลอดจนบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้การใช้นวัตกรรมของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันเกิดจากการยอมรับเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล (ต้องลักษณะ บุญธรรม, 2559)

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่จากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นประเด็นสำคัญในปัจจุบัน การรับรู้ข่าวสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ ทำให้เกิดการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจะต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร รวมถึงต้องมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสสามเงา จังหวัดตาก เป็นโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกันในเชิงวัฒนธรรม โครงสร้างส่วนใหญ่ของโรงเรียนในระดับประถมศึกษา เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก พื้นที่โดยรอบเป็นภูเขาติดธรรมชาติ มีสถานท่องเที่ยว และแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้วยระยะทาง 56 กิโลเมตร บริบทของผู้บริหารในกลุ่มยกกระบัตร จึงมีความสำคัญต่อการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยีการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ตลอดจนสร้างความร่วมมือของการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษานำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับศรัทธา และร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา

ส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

วิธีวิทยาการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครู จำนวน 114 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 126 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ กำหนดความมากที่สุดของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.2 นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาโครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

4.2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยการนำแบบสอบถามพร้อมกับสำเนาหนังสือจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ติดต่อกับทางโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืน ในระยะเวลาอีกหนึ่งสัปดาห์

4.3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 126 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

5.2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกลุ่มขึ้นไป หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานของแต่ละฝ่ายงาน ในการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป จำนวน 5 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์สถานภาพของผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์

องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการศึกษา แนวทางไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ด้านที่ 2 ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ด้านที่ 3 ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร และด้านที่ 5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ศึกษาานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำมาวิเคราะห์ผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็นวิเคราะห์การตอบคำถาม จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้ความถี่ในการวิเคราะห์เนื้อหา จากผลการสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล
2. ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
3. ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
4. ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

1. แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล
2. แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
3. แนวทางการพัฒนาด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
4. แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร
5. แนวทางการพัฒนาด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตาราง 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน	N = 126		การแปล ผล
	μ	σ	
ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล	4.35	0.67	มาก
ด้านที่ 2 ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.41	0.59	มาก
ด้านที่ 3 ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.44	0.58	มาก
ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร	4.46	0.58	มาก
ด้านที่ 5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.45	0.54	มาก
เฉลี่ยรวม	4.45	0.51	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.58$) ระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.54$) ระดับมาก และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.67$) ระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นปัญหาในการสัมภาษณ์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เรียงลำดับรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ปรับใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้เกิดปฏิบัติการร่วมกันแบบออนไลน์ ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูและบุคลากรได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ จัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับภารกิจในการบริหารสถานศึกษา แสดงวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์สู่สถานศึกษา

2. ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย ออกคำสั่ง กระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ การประสานงานระหว่างบุคลากรของสถานศึกษาผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ ควรสำรวจความต้องการของผู้เรียน ครู และบุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกจัดหาอุปกรณ์

ทางด้านเทคโนโลยีภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ควรวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพและโอกาสการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านการใช้เทคโนโลยีของครูและผู้เรียน มีการนำเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู สามารถตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย

3. ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสร้างและดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เข้มแข็งโดยการพัฒนาความคล่องแคล่ว กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เต็มใจทดลองในสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการทำงานในทีมและมีสารสนเทศที่ดีและเป็นปัจจุบัน ควรเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ด้วยการศึกษารเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง สร้างความคุ้นเคยจนเกิดทักษะและความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้การสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนงบประมาณ การพัฒนาครูเพื่อพัฒนานวัตกรรมสูตรการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ควรรับฟังและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของการจัดการเรียนการสอน เน้นการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเองโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย กำหนดแนวทางการแก้ไขด้วยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อบรม พัฒนา ศึกษาค้นคว้างานวิจัย พร้อมทั้งใช้กระบวนการวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สร้างต้นแบบนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียน

4. ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียนในการสร้างผลงาน นวัตกรรม จัดหาเวทีในการแข่งขัน จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ผ่านการลงมือปฏิบัติหรือการลงมือทำ พัฒนาปรับปรุงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซอฟต์แวร์ ของสถานศึกษาที่เพียงพอ และตอบสนองความต้องการของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบ และวางแผนการใช้ทรัพยากร สร้างพันธมิตรที่สนับสนุนกับสถานศึกษาผ่านเทคโนโลยี สนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาเทคโนโลยี มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาทักษะของบุคลากรที่จำเป็นในอนาคตในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล

5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักให้ ผู้เรียนได้เห็นถึงประโยชน์ และโทษของการใช้เทคโนโลยีที่ผิดกฎหมายและจริยธรรม ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกันและทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ควรสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ในการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลที่จะทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างเข้าใจและปลอดภัย บริหารจัดการให้นักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชาญฉลาด นักเรียนได้เรียนตามความต้องการและตรงกับความสามารถของผู้เรียน

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาและเห็นถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล พัฒนาการเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทาง วิเคราะห์แนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน พัฒนาการเองให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันแบบออนไลน์ ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การสร้างแพลตฟอร์มเพื่อใช้ในการศึกษาสำหรับครูและนักเรียน และได้แสดงออกถึงความมีวิสัยทัศน์ทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารงานวิชาการ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิติฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทของตนเองและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการสร้างเครือข่าย จึงเป็นผลดีในการการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาภัค ไยดี (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการเพิ่มประสิทธิภาพความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีประสบการณ์และความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนนำเทคโนโลยีมาบูรณาการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาผลักดันให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม

พัฒนาทักษะสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนามรรณะขั้นสูง ทางด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมและสร้างรูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการใช้ เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล มี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักให้ผู้เรียนได้เห็นถึง ประโยชน์ และโทษของการใช้เทคโนโลยีที่ผิดกฎหมายและจริยธรรม ด้วยการวางระบบโครงสร้างการใช้งานเทคโนโลยี ให้อยู่ในกรอบของความปลอดภัย ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกันและทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างถูกต้องและ ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็น พลเมืองยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอ สามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดิจิทัล วิเคราะห์แนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน พัฒนาตนเองให้มี สมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันแบบออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพร ดาว สนองพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ และมีการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดย การกำหนดวิสัยทัศน์ลงไปนโยบาย เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกเพื่อให้เต็มใจปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น

2.2 ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย ออกคำสั่ง กระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ การประสานงานระหว่างบุคลากรของสถานศึกษาผ่านแอป พลิกชันออนไลน์ต่าง ๆ ควรวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อเพิ่ม ศักยภาพและโอกาสการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านการใช้เทคโนโลยีของครูและผู้เรียน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาภัค ใยดี (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนา เครือข่าย ที่ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการเทคโนโลยีในการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องมีการพัฒนาเครือข่ายอย่างเป็นระบบ ใช้ยุทธศาสตร์ความร่วมมือโดยเชิญทุกภาคส่วนเข้ามามี ส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และองค์ความรู้ร่วมกันและควรแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดเก็บและดูแลระบบข้อมูลให้สามารถเรียกใช้ได้สะดวก

2.3 ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสร้าง และดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เข้มแข็งโดยการพัฒนาความคล่องแคล่ว ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม

ให้มีการทำงานในทีมและมีสาระสนเทศที่ดีและเป็นปัจจุบัน ควรเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ด้วยการศึกษาเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง การพัฒนาครูเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน สร้างต้นแบบนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญญาภัค ไยดี (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ส่งเสริมให้คณะครูศึกษางานวิจัยต่าง ๆ จากการสืบค้นข้อมูลออนไลน์ พร้อมกับจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้พร้อมต่อการใช้

2.4 ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาคควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียนในการสร้างผลงาน นวัตกรรม จัดหาเวทีในการแข่งขัน พัฒนาปรับปรุงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซอฟต์แวร์ สร้างพันธมิตรที่สนับสนุนกับสถานศึกษาผ่านเทคโนโลยี สนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญญา ภัคไยดี (2560) วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า ผู้บริหารต้องใช้ยุทธศาสตร์ความร่วมมือโดยเชิญทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ วางแผนพัฒนา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และองค์ความรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทักษะกระบวนการในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน และจัดเก็บดูแลระบบข้อมูลให้สามารถเรียกใช้ได้สะดวก

2.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาคควรปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักให้ผู้เรียนได้เห็นถึงประโยชน์และโทษของการใช้เทคโนโลยีที่ผิดกฎหมายและจริยธรรม ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ควรสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ในการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลที่จะทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างเข้าใจและปลอดภัย บริหารจัดการให้นักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชาญฉลาด นักเรียนได้เรียนตามความต้องการและตรงกับความสามารถของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ ดงสิงห์ (2560) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่พบว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบ ต่อการใช้เทคโนโลยี กำหนดให้มโนนโยบายด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยการออกข้อบังคับความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี ไม่ให้เกิดพฤติกรรมเสี่ยงในด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร์อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ผู้นำทางเทคโนโลยี มีความชำนาญรอบรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดหาระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมเข้ามาใช้กับการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมที่เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ จัดสรรงบประมาณสำหรับใช้ในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือทางเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้ครูสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Learning Platform) ที่สามารถช่วยพัฒนาองค์ความรู้แก่ตนเองและ

ตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงเนื้อหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศได้ผ่านเทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

2.3 ควรมีการศึกษา สมรรถนะทางด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา, นายสุรศักดิ์ เขียมทุเรียน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และนางสาวสกุณา อินออยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่สามัคคี ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณ นายวินัย เมฆหมอก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 นางอรชร ปราจันท์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล นายสุรศักดิ์ เขียมทุเรียน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา นางสาวสกุณา อินออยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียน นางสาวจงรักษ์ แสงแก้ว ตัวแทนครู และผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของโรงเรียนในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเงา จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามคุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7(1), 7–20.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. วิทยานิพนธ์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ชญัญญภัค ไยดี. (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. ดุษฎีบัณฑิตทาง สังคมศาสตร์, นครราชสีมา.
- ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ. (2557). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- แพรวดาว สอนองผัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ฉบับที่ 37(4), หน้า 42–50.
- อดิศักดิ์ ดงสิงห์. (2560). “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1”. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการห้องเรียนนออยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

A Study Educational Institute Administration to Raise the Quality of Education Management under the Project Quality and Happy Classroom of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit

กฤษชกร สุหนั่น^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Kritchakorn Sunan^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนออยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนออยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffe's

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนออยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนออยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามประเภทการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา, ห้องเรียนนออยู่, การเรียนรู้ก้าวไกล, พัฒนาริธีใหม่, ได้วิถีคุณภาพ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา รหัส 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 : kritchakorn.su@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the education institute administration to raise the quality of education management under the project Quality and Happy Classroom of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit. and 2) to compared the education institute administration to raise the quality of education management under the project Quality and Happy Classroom of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit according to teacher opinion. Classified by work experiences and school sizes. The sample group in this study was 328 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit. The research instrument was a rating scale for 5 levels. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation and the (One way ANOVA) when statistics significant differences were found, pairwise tests were performed using the Scheffe's method.

The research of this vesearch found that 1) education institute administration to raise the quality of education management under the project Quality and Happy Classroom of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit was found that the overall figure was at a high level. Sort as follows: Promotion of learning management of school administrators, classroom conditions, learning management of teachers, and the academic performance of the students, 2) The results of the comparison of educational institution administration to improve the quality of educational management under the project Quality and Happy Classroom of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit classified by work experience the result showed that overall differences and statistically significant. Classified by school size, the result showed that they were not different at the level .05 level. When considering each side, it was found that the learning management of teachers was different. Statistically significant at the .05 level.

Keywords: Raising the quality of education management, Quality and Happy Classroom

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อยการพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ ทุกแผนย่อย รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้มุ่งพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความรู้ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และคนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญา (ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ฉบับราชกิจจานุเบกษา, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้มีการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ เกิดผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม มีความสอดคล้องกับแผน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อให้มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติและให้สถานศึกษาในสังกัดใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในการจัดทำแผนประจำปี พ.ศ.2565 พร้อมทั้งขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย “การใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน” ตามแนวทางการขับเคลื่อน “สำนักงานการศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พัฒนาวิถีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ”

การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้ “โครงการห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกลพัฒนาวิถีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ” โดยการสร้างห้องเรียนคุณภาพ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีความรู้ทันต่อสภาวการณ์ของโลก ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน เป็นนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คุณภาพหลักสูตร และคุณภาพเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ภายใต้ “โครงการห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาวิถีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ” นั้น สถานศึกษาได้ยึดกรอบการดำเนินงานตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กำหนด ทั้งหมดรวม 4 ด้าน 38 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านสภาพห้องเรียน 7 ตัวชี้วัด ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ตัวชี้วัด ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน 16 ตัวชี้วัด ด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 9 ตัวชี้วัด ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำ “โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาวิถีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ” ลงสู่การปฏิบัติ โดยนำไปบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา พร้อมปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ COVID-19 ตามวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) จากนโยบายดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่หลักที่จะขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสำคัญดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินการเกิดผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์, 2565)

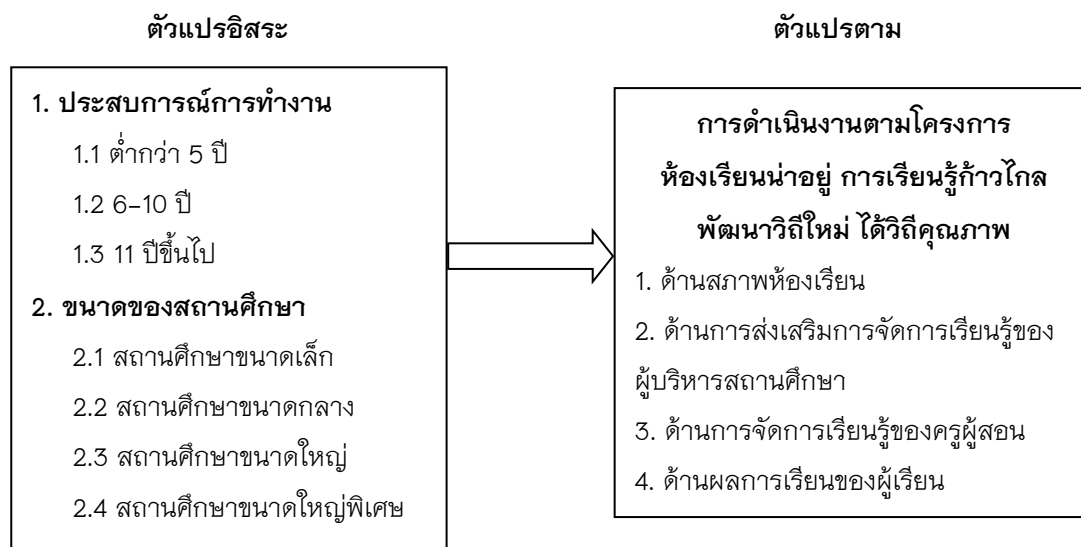
ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาวิถีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาวิถีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาวิถีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนอากู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาวิธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนอากู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาวิธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,266 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณสูตรของ Yamane (1967) ที่คำนวณจากระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนอากู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาวิธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกเป็นประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนารูปแบบ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีจำนวน 38 ข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน

โดยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.988

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือส่งจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 57 แห่ง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการจัดการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form)

3.3 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามออนไลน์และได้รับกลับคืนมา 328 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ในส่วนของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์การหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จัดลำดับความคิดเห็นโดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยนำค่าเฉลี่ยมาแปลผลตามเกณฑ์ การแปล 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

3. สถิติพื้นฐาน

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาการใหม่ ได้วิถีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาการใหม่ ได้วิถีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยภาพรวม 4 ด้าน

ข้อ	รายการ	(\bar{X})	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านสภาพห้องเรียน	3.98	0.57	มาก	2
2.	ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.01	0.60	มาก	1
3.	ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	3.84	0.51	มาก	3
4.	ด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.75	0.51	มาก	4
รวมเฉลี่ย		3.90	0.28	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาการใหม่ ได้วิถีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านสภาพห้องเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.51)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ		ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านสภาพห้องเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.342	2	.671	2.025	.134
	ภายในกลุ่ม	107.663	325	.331		
	รวม	109.005	327			
2. ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.725	2	.363	.976	.378
	ภายในกลุ่ม	120.754	325	.372		
	รวม	121.479	327			
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.102	.387	.680
	ภายในกลุ่ม	85.746	325	.264		
	รวม	85.950	327			
4. ด้านผลการเรียนของผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.051	2	.026	.096	.908
	ภายในกลุ่ม	86.223	325	.265		
	รวม	86.274	327			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.134	2	.067	.853	.427
	ภายในกลุ่ม	25.459	325	.078		
	รวม	25.593	327			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ		ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านสภาพห้องเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.888	3	.296	.887	.448
	ภายในกลุ่ม	108.117	324	.334		
	รวม	109.005	327			
2. ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.662	3	.221	.592	.621
	ภายในกลุ่ม	120.817	324	.373		
	รวม	121.479	327			
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	2.177	3	.726	2.806*	.040
	ภายในกลุ่ม	83.773	324	.259		
	รวม	85.950	327			
4. ด้านผลการเรียนของผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.416	3	.139	.318	.523
	ภายในกลุ่ม	85.858	324	.265		
	รวม	86.274	327			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.490	3	.163	1.746	.157
	ภายในกลุ่ม	25.103	324	.077		
	รวม	25.593	327			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 3 ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพห้องเรียน ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านผลการเรียนของผู้เรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.42	0.018*	0.016*
ขนาดกลาง		-		
ขนาดใหญ่			-	
ขนาดใหญ่พิเศษ				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4 ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านสภาพห้องเรียน

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีความพร้อมในการจัดสภาพห้องเรียนที่เหมาะสม มีงบประมาณเพียงพอในการจัดซื้อสื่อ อุปกรณ์ ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และมีความเหมาะสม มีการจัดสภาพห้องเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับกัญญา เอี่ยมพญา และคณะ (2564) ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษายกกำลังสอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รังสรรค์พรหมมา (2563) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New Normal) ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษา มีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีระบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมีการส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา มีการดำเนินงานพัฒนางานวิชาการที่เน้นคุณภาพ

ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย และมีการกำหนดค่าเป้าหมายการดำเนินงานพัฒนา งานวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับสกลุรัตน พรหมลิ่งและคณะ (2565) ได้ศึกษางานวิจัย การศึกษาบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาบทบาทการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสิทธิพงษ์ สุพรหม (2563) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องการพัฒนาจุดเน้นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ผลการใช้จุดเน้นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอน ร่วมกันวางแผนในการจัดการเรียนการสอน มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ครูผู้สอนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรูปแบบและองค์ประกอบตามที่สถานศึกษากำหนด มีมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรม การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และครูผู้สอนมีการใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับกฤษณะศ จันดาอาจและคณะ (2564) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง แนว ทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพการ บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทะนางศักดิ์ โพธิ์เกตต์ (2564) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้าน ดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโดยรวมมีความ เป็นไปได้และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านผลการเรียนของผู้เรียน

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีการดำเนินการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผล ในระดับสถานศึกษา ระดับสภวิทยาเขต และระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการดำเนินการใน ด้านการวัดผลและประเมินผลที่ตรงตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดซึ่งสอดคล้องกับอนุวัฒน์ สุวรรณมาตย์ (2563) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผล การทดลองการใช้รูปแบบด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า ผลการประเมินระดับชาติขั้นพื้นฐาน (NT) มีค่าเฉลี่ย ร้อย ละ 53.19 นักเรียนมีคุณภาพระดับดีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 52.77 และผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มี คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.21 นักเรียนมีระดับสูงขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 8.2 ครูมีทักษะในการปฏิบัติระดับมากที่สุด และความ พึงพอใจของครู นักเรียน และผู้ปกครองมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับกามนิต บุตรธา (2561) ได้ ศึกษางานวิจัย เรื่อง การจัดการกิจกรรมตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อุ้ใน โรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาการวิถีใหม่ ได้วิถึคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ใน 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากการเปรียบเทียบพบว่า ด้านสภาพห้องเรียน ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และด้านผลการเรียนของผู้เรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของพัทธ์ พิเศษ และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาการใหม่ ได้วัดคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ใน 4 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนจากการเปรียบเทียบว่า ด้านสภาพห้องเรียน ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านผลการเรียนของผู้เรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ได้รับการส่งเสริมในด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร ด้านสภาพห้องเรียน ให้สอดคล้องตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ และได้มีการกำกับติดตาม นิเทศ ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับสหวิทยาเขต และระดับเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของแต่ละสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับจิราภา เพียรเจริญ (2556) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาการใหม่ ได้วัดคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ใน 4 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนจากการเปรียบเทียบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความแตกต่างทางบริบทของพื้นที่และปัจจัยในการบริหารสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น โรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็ก ขาดทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง และการจัดสรรครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้จำนวนครูไม่ครบวิชาเอกเนื่องจากนักเรียนมีจำนวนน้อย ซึ่งแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ได้รับจัดสรรจำนวนครูผู้สอนครบชั้นและตรงตามวิชาเอกซึ่งมีความถนัดในรายวิชาที่สอน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนลดลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับกัญญา เอี่ยมพญาและคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษายกกำลังสอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนารูปแบบ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านสภาพห้องเรียน สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการสภาพห้องเรียน/บรรยากาศ ให้มีความเหมาะสมกับวิธีการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งให้มีการใช้อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและมีการจัดวางให้ถูกวิธี มีความสะดวกและยืดหยุ่นต่อการใช้งาน

2. ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงมีการพัฒนางานวิชาการโดยมีการกำหนดค่าเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ครูผู้สอนควรมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลตามที่สถานศึกษากำหนด โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และเลือกใช้สื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนควรมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ มีสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2. สภาพและปัญหาของการบริหารการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนารูปแบบ ได้วิถีคุณภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร. ชารินทร์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, พ.อ.อ.เศกสรรค์ คล้ายเพ็ญ ผู้อำนวยการโรงเรียนคณิศรพิทยาคม และนายทรงศักดิ์ จันทร์ส่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำโจน ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษา

ค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กามนิต บุตรดา. (2561). **การจัดกิจกรรมตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ที่ส่งผลต่อพัฒนาการการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก**.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กฤษณะ จันดาอาจและคณะ. (2564). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาตาม มาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น**. Journal of Roi Kaensarn Academi มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีที่ 6 ฉบับที่ 6, มิถุนายน 2556.
- กัญญณ์พัชร์ เพิ่มพูลและคณะ (2560). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้**. การประชุมชาติใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (415-430).
- กัญญา เอี่ยมพญาและคณะ. (2564). **ความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษายกกำลังสอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2**. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, พฤษภาคม-สิงหาคม 2564.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร.
- จันทานี สงวนนาม.(2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา(พิมพ์ครั้งที่3)**. นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- รังสรรค์ พรมมา. (2563). **แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New Normal) ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.(2565). **โครงการ ห้องเรียนนำอยู่ การเรียนรู้ก้าวไกล พัฒนาริธีใหม่ ได้วิถีคุณภาพ**. <https://www.sec-plkutt.go.th/plan64/23/mobile/index.html#p=1>
- วิโรจน์สารรัตน์. (2548). **การบริหาร: หลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**.กรุงเทพมหานคร:อักษรวิพัฒน์.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580**. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562 พิมพ์ครั้งที่ 2. พิมพ์ลักษณ์ กรุงเทพฯ.



- สกุลรัตน์ พรหมกลิ้งและ นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2565). การศึกษาบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต1. **Journal of Roi Kaensarn Academi วารสารวิชาการปีที่ 7 ฉบับที่ 6 (2022) : มิถุนายน 2565.**
- ลิทธิพงษ์ สุพรหม. (2563). การพัฒนาจุดเน้นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- หทัยรัตน์ ดันธภูมิ. (2557). การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนเมษายน - มิถุนายน 2557.**
- หวน พินธุ์พันธ์. (2548). **การบริหารการศึกษา. นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พินธุ์พันธ์การพิมพ์.**
- อนุวัฒน์ สุวรรณมาตย์. (2563). รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น.**

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The skills of school administrators in digital era wawee educational quality improvement network center under Chiang Rai primary educational service area office 2

กัญญาณี ชอบจิตร์^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Kanyanee chobchit^{1*} and Santi burnachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารครูผู้สอนทั้ง 8 โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้าง วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ มีแนวทางการพัฒนา คือ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้ผู้บริหาร และครูได้อย่างเหมาะสม

2.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ศึกษาพระราชบัญญัติทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล กำหนดเป้าหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ และวิเคราะห์ออกมาเป็นแผนการดำเนินการของสถานศึกษา

2.3 ทักษะการแก้ปัญหา มีแนวทางการพัฒนาคือ ควรปลูกฝังการแก้ปัญหา โดยการจัดการอบรมให้ความรู้ และฝึกประสบการณ์ผู้บริหาร ฝึกให้ได้ทำความเข้าใจกับปัญหาองค์กร วางแผนการแก้ไขปัญหา และมุ่งแก้ปัญหา โดยการใช้กิจกรรมในสถานการณ์จริงสอดแทรกในกระบวนการบริหาร

2.4 ทักษะการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาทั้งทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน ดำเนินการสื่อสารอย่างมีสติและตรงประเด็น

2.5 ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาคูณลักษณะให้มีลักษณะเป็นคนมีสมาธิสูง ยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารได้ค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองมากขึ้นโดยการจัดบรรยายภาคภายในสถานศึกษาแบบเสรี เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ยกกระดับความเป็นเลิศในสถานศึกษา

คำสำคัญ : ทักษะด้านความรู้, ทักษะด้านอารมณ์, ยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the skills of school administrators in the digital age; Schools in Wawee Educational Quality Development Network Center under Chiang Rai Primary Education Area Office District 2 2) To study ways to develop skills of school administrators in the digital age. Schools in Wawee Educational Quality Development Network Center under Chiang Rai Primary Education Area Office District 2. Teachers in 8 schools in Wawee Education Quality Development Network Center The research instrument was a questionnaire with an IOC value between 0.67–1.00, which is the exact content The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, and semi-structured interviews on ways to develop the skills of school administrators in the digital age. Perform structural data analysis, content analysis

2.1 Technology skills, basic knowledge of software There is a development approach, which is to clearly define the objectives and goals of information technology management within the educational institution. Promote knowledge in information technology in the digital age for administrators and teachers appropriately.

2.2 Critical thinking skills There is a development approach, namely, studying the Education Act related to digital. Set organizational goals Vision and analysis into the school's action plan.

2.3 Problem solving skills There is a development approach that should cultivate problem solving by organizing training, providing knowledge and training in executive experience, training to understand organizational problems. Plan solutions and focus on solving problems by using activities in real-world situations to intervene in the management process.

2.4 Communication skills have a development approach, which is to develop both speaking, listening, reading and writing skills. Conduct conscious and to-the-point communication.

2.5 Creative thinking skills There is a development approach, which is to develop personality to be characterized as a highly focused person. Accept the uncertain. Administrators are increasingly researching their own knowledge by providing a free atmosphere in the school premises to create innovation. Enhancing excellence in educational institution

Keywords: Hard Skills, Soft Skills, Digital Age

บทนำ

ปัจจุบันแนวโน้มกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงโลกแห่งการเรียนรู้แบบไร้พรมแดนเข้าไว้ด้วยกัน การเชื่อมโยงที่หลายมิติเกิดการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว มีความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และหลากหลาย เกิดขึ้นในโลกสังคมแห่งยุคดิจิทัล (ปรียา ผาติชล, 2559 หน้า 22) ได้เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารองค์กรหลายองค์กร และเข้ามามีบทบาทต่อตลาดแรงงาน รวมถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ และการทำงานของคนในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ คนทำงานที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยทักษะที่แตกต่างไปจากเดิม และมีการปรับปรุงเพิ่มเติมทักษะใหม่อยู่เสมอ การที่คนในวัยทำงานขาดประสบการณ์ และการพัฒนาทักษะที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะต้องมีการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ราชกิจจานุเบกษาได้พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ได้ประกาศใช้ เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศครอบคลุม การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการวางโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินงาน รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน การส่งเสริมตลาดแรงงานด้านดิจิทัล การส่งเสริมด้านอุตสาหกรรม และนวัตกรรมเพื่อสร้างการพึ่งตัวของเศรษฐกิจในประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการเร่งด่วนในการพัฒนากำลังมนุษย์ในกลุ่มทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการของบริษัท อีกทั้งยังมีการเร่งการปรับโครงสร้างกำลังคนในยุคดิจิทัลให้เป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ไปสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคม ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สำคัญให้สอดคล้องกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล โดยให้มีความรู้เท่าทันสื่อ และเทคโนโลยี จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เช่น ระบบของห้องสมุด หรือระบบของห้องเรียนอัจฉริยะ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงไว้ในรูปแบบของ เทคโนโลยีแบบพกพา ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนได้ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ในยุคที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีวิวัฒนาการไปอย่างรวดเร็วและได้เข้ามามีผลที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และอุปสรรค ต่อการบริหารสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มชัย, 2561 หน้า 42)

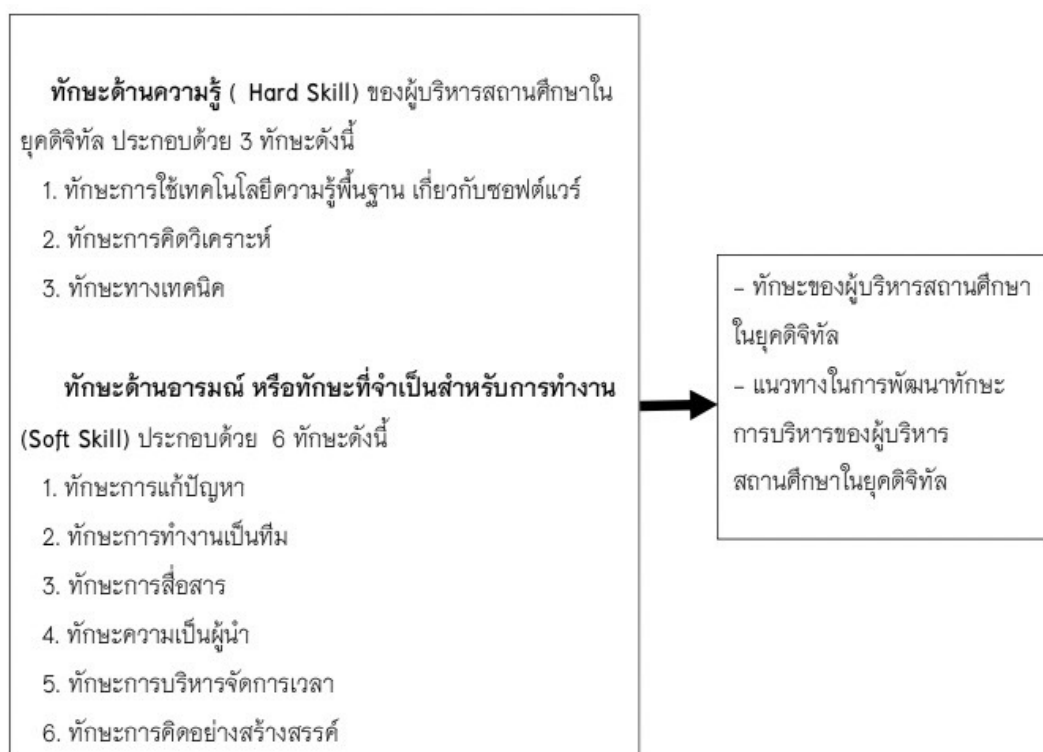
ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารี อำเภอ แม่สรวย จังหวัดเชียงรายจำนวนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน ว่าผู้บริหารมีทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการพัฒนาทักษะอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะในยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูกลุ่มโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 107 คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) ชนิด 5 ระดับ ดังนี้ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไป Try Out กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 นำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรศูนย์ วาวี แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์หาข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของการตอบคำถาม นำมาวิเคราะห์สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2.2 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

**ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวววิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ/หรือมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และ/หรือ มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ/หรือเป็นวิทยากรทางด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) ถึงแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อบันทึกหมาย วัน เวลา ในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และสัมภาษณ์รูปแบบ Online

3.3 ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลา ที่นัดหมายตามแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวววิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็นนำไปเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบ แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวววิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะด้านความรู้ (Hard Skill)

ข้อ	ทักษะด้าน Hard Skill	n = 107		ระดับ
		μ	σ	
1.	ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์	3.92	.75	มาก
2.	ทักษะการคิดวิเคราะห์	3.92	.80	มาก
3.	ทักษะทางเทคนิค	3.94	.81	มาก
รวมเฉลี่ย		3.93	.79	มาก

จากตาราง 1 พบว่าทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตารางรวมรายทักษะ พบว่าทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะทางเทคนิค อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.92$) และทักษะการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.92$)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะด้านอารมณ์หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill)

ข้อ	ทักษะด้าน Soft Skill	n = 107		ระดับ
		μ	σ	
1.	ทักษะการแก้ปัญหา	3.81	.90	มาก
2.	ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.03	.83	มาก
3.	ทักษะการสื่อสาร	3.90	.86	มาก
4.	ทักษะความเป็นผู้นำ	3.97	.74	มาก
5.	ทักษะการบริหารเวลา	3.95	.82	มาก
6.	ทักษะความคิดสร้างสรรค์	3.75	.87	มาก
รวมเฉลี่ย		3.90	.84	มาก

จากตาราง 2 พบว่าทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตารางรวมรายทักษะพบว่าทักษะด้าน Soft Skill ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.03$) ทักษะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) ทักษะการบริหารเวลา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) ทักษะการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$) และทักษะความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จากการวิเคราะห์ สัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 5 ท่าน โดยใช้ทักษะด้าน Hard Skill ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และทักษะด้าน Soft Skill ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านทักษะความรู้ (Hard Skill)

1.1 ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะคือ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้ผู้บริหาร และครูได้อย่างเหมาะสม มีการจัดสรรงบประมาณจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประชุม เพื่อให้เกิดระบบในองค์กร และทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพที่สุด

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการศึกษาพรบ. ท่างการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล กำหนดเป้าหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ และวิเคราะห์ออกมาเป็นแผนการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องคิดวิเคราะห์ และศึกษาให้ถ่องแท้ แล้วนำมาปรับใช้ในองค์กรยุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill)

2.1 ทักษะการแก้ปัญหา มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะคือ ควรปลูกฝังการแก้ปัญหาทั้งความรู้ และทักษะชีวิต โดยการจัดการอบรมให้ความรู้และฝึกประสบการณ์ผู้บริหาร ฝึกให้ได้ทำความเข้าใจกับปัญหาขององค์กร วางแผนการแก้ไขปัญหา ฝึกการมองปัญหาโดยใช้ทั้งความรู้สึก และมุ่งแก้ปัญหา โดยการใช้กิจกรรมในสถานการณ์จริงสอดแทรกในกระบวนการบริหาร และ ขั้นตอนสุดท้ายคือการลงมือปฏิบัติเพื่อแสวงหาคำตอบ และหาวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ นำมาแก้ปัญหาให้ผ่านอุปสรรคในองค์กรไปได้

2.2 ทักษะการสื่อสาร มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ คือ ทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาทั้งทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน เนื่องจากทักษะที่กล่าวมานี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารและครู ต้องดำเนินการสื่อสารอย่างมีสติและตรงประเด็น ในแง่ผู้พูดจะทำให้มีศักยภาพในการเลือกประเด็น การเรียบเรียง การนำเสนอสารภายใต้การคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาหลังการพูด หรือวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารไม่คลาดเคลื่อน เมื่อไปสู่ผู้รับสาร

2.3 ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพ ให้มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะที่เป็นคนมีสมาธิสูง ยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอน และเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียดได้มีความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน กระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ให้เกิดความอยากรู้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ฝึกให้ผู้บริหารต่อสู้ความล้มเหลวและความคับข้องใจ โดยการให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสถานการณ์ที่คลุมเครือ ฝึกให้ผู้บริหารพิจารณาปัญหาในภาพรวมมากกว่าจะพิจารณาปัญหาย่อย ๆ โดยการให้รู้จักบูรณาการปัญหาและเข้าใจปัญหาเหล่านั้น และควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองมากขึ้นโดยการจัดบรรยายภาคภายในสถานศึกษาแบบเสรี เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ยกย่องความเป็นเลิศในสถานศึกษา

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารวิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณารายด้านพบว่าเห็นด้วยมาก ทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะ ทักษะการใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นอย่างมากทั้งด้านความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรช นิตวี สีนาราช (2560 ,หน้า 56) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการรวบรวมจัดเก็บและสร้างความรู้ทักษะการสื่อสารและเผยแพร่สารสนเทศดิจิทัลและกระบวนการคิด ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะทางสังคม (Soft skills) และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมีกระบวนการทำงานและมุมมองที่เปิดกว้าง ในการนำสื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและการสอน มีความสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วยโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และควรที่จะมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศ (อ้างถึงนิภาพร รอดไพบูลย์.2565 หน้า 48) Binkley (2012) ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม พบว่าผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีค่าเฉลี่ยมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ และ ภาวะผู้นำ ตามลำดับ

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารวิ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยี อีกทั้งยังสามารถประเมินสถานการณ์ได้ทันถ่วงที ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัตสัน และเกรเซอร์ (Watson & Glaser,1964 : 11) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากส่วนประกอบของทัศนคติ ความรู้และทักษะ โดยทัศนคติเป็นการแสดงออกทางจิตใจต้องการสืบค้นจากปัญหาที่มีอยู่ ความรู้จะเกี่ยวกับการใช้เหตุผลในการประเมินสถานการณ์ การสรุปความเที่ยงตรงและการเข้าใจในความเป็นนามธรรม ส่วนทักษะจะประยุกต์รวมอยู่ในทัศนคติและความรู้

1.3 ทักษะทางเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553 หน้า 20–21) ให้ความเห็นว่าทักษะทางเทคนิค เป็นความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างเกี่ยวกับกระบวนการ และเทคนิค โดยอาศัยความรู้ การวิเคราะห์ และการรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวข้อง กับการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.4 ทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีความสามารถในการพินิจ ใช้ความคิดในการค้นหารายละเอียดของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร วางแนวทางการแก้ปัญหาในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 หน้า 49) ที่ได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่า เป็นประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดจากการสังเกต การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและสรุปความ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับครูในองค์กรได้ มีการสร้างสัมพันธ์อันดี และเป็นพลังบวกให้กับคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของแพรวดา สนองผัน (2557 หน้า 15) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะโดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด และสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเนื่องจาก ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน ทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มากและมีความเห็นสอดคล้องกัน อันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ

1.6 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านท่านใช้เทคโนโลยี (อีเมล บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล) เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน และ ชุมชนที่มาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะ บริบทของสถานศึกษาเป็นโรงเรียนพื้นที่สูง ประกอบกับผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชนเป็นชนเผ่าไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ ทำให้รายด้านการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารในองค์กรและนอกองค์กร ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย และวิจัยด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 87) ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิดวิเคราะห์ และ คิดสร้างสรรค์

1.7 ทักษะการความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารกล้ายอมรับ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานขององค์กร อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องาน และมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงานร่วมกับครู ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556 : 70–75) กล่าวถึงโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะความเป็นผู้นำในการสร้างสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคตและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด และสอดคล้องกับวิจัย ศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ตามลำดับ

1.8 ทักษะการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของงานในองค์กร วางแผนการทำงานจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร นิลเศษ (2555) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีการบริหารเวลาในภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีสภาพการบริหารเวลาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูง ไปหาต่ำสุดคือ ด้านการวางแผน ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุมตามลำดับ

1.9 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีความคิดที่จะบริหารองค์กรให้แปลกใหม่ สร้างสรรค์ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อต่อยอดทางความคิดให้กับครู และผู้เรียน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ De Bono (1982 อ้างถึงใน ญัฐพงษ์ เจริญพิทย์, 2541 หน้า 103) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลาย ๆ แนวคิดและนำแนวคิดเหล่านี้ ไปพัฒนาต่อ เพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

จากผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่าทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำที่สุดคือ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสาร ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี จากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะดังนี้

2.1 ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ ผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ เป็นผู้บริหารที่อยู่บนพื้นที่สูงโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร แต่ผู้บริหารก็มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง และบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีให้ครูได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ ศรีนวลจันทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนวัดลานนาบุญ พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนวัดลานนาบุญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนวัดลานนาบุญ ควรพัฒนาดังนี้ 1) ควรอบรมให้ครูเข้าใจกระบวนการผลิตสื่อเทคโนโลยีรวมถึงการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างถูกวิธี 2) ควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อออนไลน์สื่อมัลติมีเดียและ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ 3) ควรพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสม

2.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต้องมีภาพในการวางแผนงานในการพัฒนาอย่างชัดเจนและถูกต้องตามบริบทของโรงเรียนโดยมีบุคลากรเป็นส่วนร่วมในการทำงาน มีการประชุมวางแผนงานกับคณะครู ร่วมมือกันการวิเคราะห์ และวางแผนการจัดการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ร่วมกันวางแผนวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ชัดเจนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แพรดาว สนองพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารจะต้องพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ มองนโยบาย วิสัยทัศน์ จะพัฒนาไปในทิศทางใด โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ให้ไปในทิศทางเดียวกัน ถึงจะพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้

2.3 ทักษะการแก้ปัญหา มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะคือ ควรผู้บริหารควรฝึกใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อหาข้อเท็จจริงในการแก้ปัญหา และควรปลูกฝังการแก้ปัญหาทั้งความรู้ และทักษะชีวิต โดยการจัดการอบรมให้ความรู้และฝึกประสบการณ์ผู้บริหาร ฝึกให้ได้ทำความเข้าใจกับปัญหาองค์กร วางแผนการแก้ไขปัญหา ฝึกการมองปัญหาโดยใช้ทั้งความรู้สึก สอดคล้องกับ กู๊ด (กิตติพงษ์ จำปาทอง, 2543 หน้า 10; อ้างอิงจาก Good, 1973: 44) การแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีการที่ดีที่สุด เป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อเท็จจริง การตั้งสมมติฐานเพื่อหาข้อยุติปัญหาของแต่ละคน ปัญหาอาจไม่เหมือนกัน และวิธีการให้เหตุผลก็ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่รวบรวมมาได้ หรือขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่

2.4 ทักษะการสื่อสาร มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสื่อสารดังนี้ ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนด้านทักษะการพูด พูดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งฝึกทักษะด้านการฟัง อ่าน และเขียนด้วย ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะเบื้องต้นในการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร และผู้บริหารในยุคดิจิทัลนี้ควรฝึกทักษะด้านการสื่อสารผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกลุ่มสังคมออนไลน์ เช่น Line facebook ของผู้ปกครองในชั้นเรียน คณะกรรมการดำเนินการผู้นำชุมชน และกลุ่ม Line ครูและบุคลากร เพื่อสื่อสารด้วยความรวดเร็ว และเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ แจ่มจรรย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบรรยากาศในการใช้ทักษะการสื่อสารภายในองค์กร กระบวนการในการสื่อสาร และสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของ บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสารและ ด้านผู้ส่งสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร

2.5 ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพ ให้มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะที่เป็นคนมีสมาธิสูง ยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอน และเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียดได้มีความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน กระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ให้เกิดความอยากรู้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2554, หน้า 75-76) ที่กล่าวว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อบริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์ (create) และผลิต (produce) สิ่งใหม่ๆ พร้อมกันไป ทักษะกระบวนการผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะช่วยสร้างสรรค์ ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรด้านนวัตกรรมของโรงเรียน
3. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ชูชาติ วิศิษฐ์ลานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรวิทยาคม และนายปรกการ เหมเมืองแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่สรวย ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณนายบุญล้อม โสภภาพรม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่ณก่อง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอดทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง สมาชิกทุกคนในครอบครัวและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ พงษ์จำปา. (2543). การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนที่ใช้กิจกรรมการ
สอนการทดลองแบบแก้ปัญหา กับแบบปกติ.วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม.(วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร).กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. หน้า 10
- ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์.(2541).**ความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์:ทักษะแบบองค์รวม.** เล่ม 1-2.พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ :สยามโอเวอร์ซีส์โปรด
- เบญจวรรณ แจ่มจำรูญ. (2557).**ปัจจัยบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร กระบวนการในการสื่อสาร และ
สื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรของบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร.**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553).**การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นวรรณศิลป์
- ปรีญา ผาติชล. (2559). **Trend Talk โลกแห่งการเรียนรู้ไร้พรมแดน.** The Knowledge, 1(1), หน้า 22-23
- พรชนิดร์ ลีนาราช.(2017).**ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้.** บทความวิชาการ.ปีที่ 61 ฉบับที่ 2 :
กรกฎาคม – ธันวาคม 2560. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์. คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- แพรวดาว สอนองพันธ์. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.** สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2565, เข้าถึงได้จาก
https://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership.
- มณฑาทิพย์ นามนุ.(2561).**ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิเชียร นิลเศษ.** (2555). **แนวทางพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาศตวรรษที่ 21**
กรุงเทพมหานคร: ทัพยวิสุทธิ. หน้า 70-75
- ลัดดาวรรณ ศรีนวลจันทร์. (2561). **แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียน
วัดลานนาบุญ.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.



- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการประถมศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. หน้า 20–21
- ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. หน้า 87
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล = School Management in Digital Era**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Binkley, (2012). M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller–Ricci, M., & Rumble, M. Assessment and teaching of 21st century skills. In P. Griffin, B. McGaw & E. Care (Eds.): Springer.
- Watson , G. and Glaser , E.M. 1964 . Watson Glaser Critical Thinking Appraisal Manual . New York: Harcourt , Brace and World Inc .

การศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ENVIRONMENTAL ADMINISTRATION IN SCHOOL SONG DISTRICT OF

PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

คณิศ คະชา^{1*} และ โสภกา อำนวยรัตน์²

Kaneat Kacha^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู ในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 รวมทั้งสิ้นจำนวน 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเคชีและมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหาร, การจัดการสิ่งแวดล้อม

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษาวិทยาลัยการศึกษา 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 : TimerGolf@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study environmental management in educational institutions in Song District under Primary Educational Service Area Office 1 and to compare environmental management in educational institutions in Song District. The research was Classified by gender, age, work experience, and education level. The sample group was administrators and teachers in educational institutions in Song District. There were 136 people. The sample size was determined using ready-made tables of Kreigie and Morgan. Stratified random sampling method, the proportions were determined according to the size of the population and purposive sampling was performed. The instrument was a 5-level estimation scale questionnaire. with a concordance index between 0.67–1.00 and a confidence value of 0.959. Statistics for analysis were percentage, mean, and standard deviation. t-test, F-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The results of the research found that 1) The opinions of the administrators and teachers for environmental management in educational institutions in Song District overall and each aspect was at the highest level. 2) The comparison of environmental management of the administrator's and teachers' opinions in Song District under Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, age and educational level was not different. , and the comparison of environmental management of the administrator's and teachers' opinions in Song District under Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience found the difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Administration, Environmental Management

บทนำ

สถานการณ์แนวโน้มการพัฒนาประเทศ ยังเป็นประเด็นท้าทายในหลายมิติทั้งในด้านของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การผลิตที่มีคุณภาพของแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การแก้ปัญหาความยากจน และความเหลื่อมล้ำ การขยายโอกาสในช่องว่างระหว่างบุคคล รวมถึงคุณภาพชีวิต มิติแห่งการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ยังเป็นประเด็นต่อการขับเคลื่อนของประเทศโดยรวม การวางแผนยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มั่นคง มั่นคง และยั่งยืน ไปพร้อมด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพสร้างความสำเร็จเติบโตบนพื้นฐานความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นการพัฒนาเพื่อไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งด้านสังคมเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดกลยุทธ์วางแผนดำเนินงานบนพื้นฐานเพื่อให้เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์อันนำไปสู่ความยั่งยืนของรุ่นต่อไป (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, พ.ศ. 2561–2580, หน้า 1–2)

การจัดศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 –2579, หน้า ๑) จึงได้กำหนดบทบาทในการให้ความรู้ทักษะแก่ผู้เรียน และบุคคลทุกช่วงวัย เพื่อเกิดการพัฒนาและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมปรับตัวเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมศักยภาพของบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยบริบทพื้นที่อำเภอสอง ถือเป็นอำเภอที่อยู่ทางเหนือของจังหวัดแพร่ เป็นอำเภอหนึ่งที่มีความสมบูรณ์ด้วยทรัพยากร แหล่งต้นน้ำ แหล่งที่อาศัยของสัตว์ และพืชไม้นานาพันธุ์ แต่ในปัจจุบันทรัพยากร รวมถึงป่าไม้ในพื้นที่เริ่มเสื่อมโทรมลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยฝีมือจากมนุษย์ สิ่งแวดล้อมกำลังเผชิญปัญหาอย่างหนักทั้งการบุกรุก การทำป่าเสื่อมโทรม และในเขตชุมชนถูกทำลาย

เป็นพื้นที่กว้าง รวมถึงการเผาป่าทำลายธรรมชาติ เกิดฝุ่นละอองจากไฟป่าเป็นจำนวนมาก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สถาบันการศึกษาจะต้องเร่งศึกษาเรียนรู้ และปรับตัว โดยการเร่งปลูกฝังตระหนักรู้ และสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 –2579, หน้า 126) และให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาจากนักวิชาการ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวนองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน

จากสถานการณ์ดังกล่าว สถานศึกษาถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้รอบด้านทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งยังเป็นการฝึกการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาจึงสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อผู้เรียน ในฐานะผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา โดยเป็นผู้อำนวยความสะดวกสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการของผู้เรียน โดยมีการคิด พัฒนา การบริหารจัดการ การกำหนดนโยบายวางแผน พัฒนา โดยได้รับความร่วมมือการบริหารจัดการจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น ครู บุคคลกรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน หรือส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน อาคารสถานที่ และบริเวณในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรบูรณาการรายวิชาต่างๆ เข้ากับสิ่งแวดล้อม ชุมชน สังคม สามารถเรียนรู้ได้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 –2579, หน้า 127–130) ส่งผลทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมในการรักษา และอนุรักษ์ทรัพยากรทาง ที่ได้จัดขึ้นรวมถึงการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนในการรักษา และอนุรักษ์ทรัพยากรท้องถิ่นให้ดำรงและคงไว้ในรุ่นต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการปฏิบัติการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

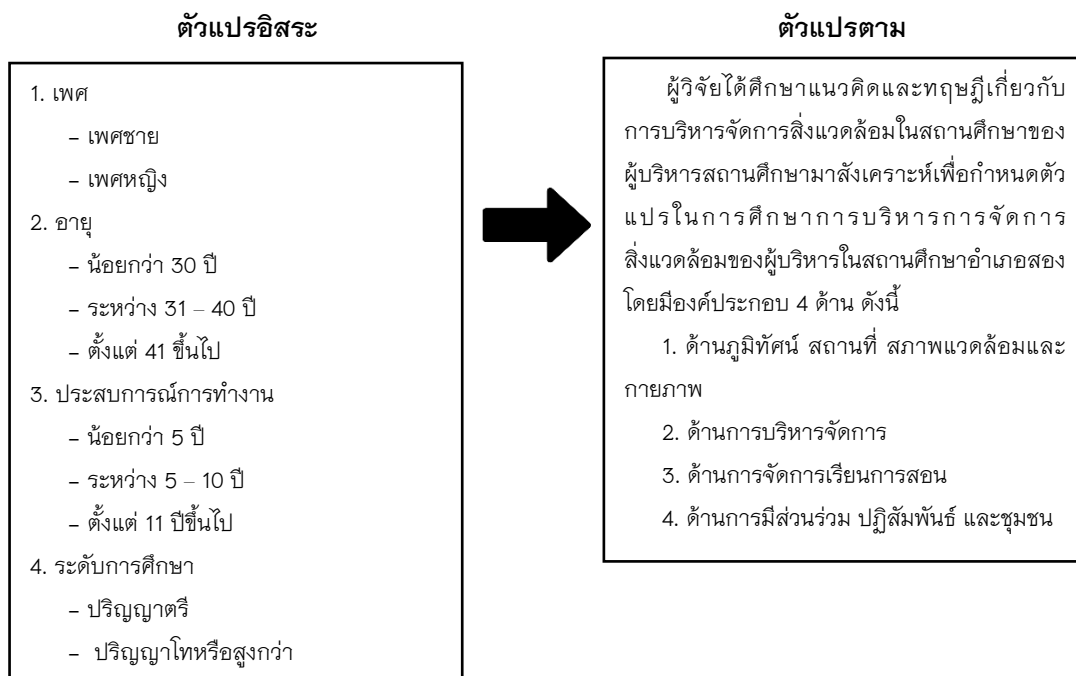
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้มีสมมุติฐานการวิจัย (1) ผู้บริหาร และข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ความแตกต่างกัน (2) ผู้บริหาร และข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ความแตกต่างกัน (3) ผู้บริหาร และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ความแตกต่างกัน (4) ผู้บริหาร และข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร

จัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 ความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 21 สถานศึกษา จำแนกเป็นผู้บริหารในสถานศึกษา อำเภอสอง จำนวน 21 คน และข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอสอง รวมจำนวน 189 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 210 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ การทำงาน และระดับการศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูเกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อาทิเช่น สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา แนวทางการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อม ผลกระทบเชิงลบที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม และเอกสารการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัย

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

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

3.5.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.5.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และข้าราชการครูในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959

3.5.3 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

4.2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทาง E-Office ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน

4.3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามจำนวน 136 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาอำเภอสอง จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยหาค่าความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage)

5.2 การวิเคราะห์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ทดสอบค่าที (t-test)

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อายุและประสบการณ์การทำงาน ของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (n=136)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	58	42.60
หญิง	78	57.40
รวม	136	100
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	66	48.50
ระหว่าง 31-40 ปี	54	39.70
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	16	11.80
รวม	136	100

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n=136)	ร้อยละ (100)
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	34	25.00
ระหว่าง 5-10 ปี	73	53.70
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	29	21.30
รวม	136	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	103	75.70
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	33	24.30
รวม	136	100

จากตาราง 1 พบว่า (1) เพศของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 และเป็นเพศชาย 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 (2) อายุของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ อายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 และอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 (3) ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา คือ ช่วงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และช่วงตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 (4) ระดับการศึกษาของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

1) ผลการศึกษาความคิดเห็นการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของความคิดเห็นการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวม

การบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา	n = 136		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ	4.57	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารจัดการ	4.64	0.34	มากที่สุด

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา	n = 136		S.D.
	\bar{X}	S.D.	
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.69	0.35	มากที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน	4.63	0.35	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.63	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.33) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D.= 0.35) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.34) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.35) และด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.38) ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ

การศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อม ในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ	ชาย (n =58)		หญิง (n =78)		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ	4.56	0.35	4.57		
2. ด้านการบริหารจัดการ	4.67	0.32	4.62	0.36	0.804	0.423
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.64	0.34	4.73	0.35	-1.389	0.167
4. ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน	4.63	0.33	4.64	0.36	-0.158	0.875
เฉลี่ยรวม	4.62	0.31	4.64	0.35	-0.249	0.804

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างเฉลี่ยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ กลุ่มตัวอย่างผู้ชาย และกลุ่มตัวอย่างผู้หญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามอายุ

การศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมใน สถานศึกษา จำแนกตามอายุ	น้อยกว่า 30 ปี		ระหว่าง 31-40 ปี		ตั้งแต่ 41ปีขึ้นไป		F	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและ กายภาพ	4.57	0.42	4.63	0.27	4.32		
2. ด้านการบริหารจัดการ	4.66	0.37	4.67	0.30	4.46	0.33	2.627	0.076
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.66	0.37	4.74	0.29	4.63	0.39	1.127	0.327
4. ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน	4.66	0.38	4.66	0.27	4.42	0.38	3.702	0.027
เฉลี่ยรวม	4.64	0.37	4.68	0.25	4.46	0.36	2.846	0.062

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ความคิดเห็นการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครู จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างเฉลี่ยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุตั้งแต่ 41 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การศึกษาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ	4.73	0.38	4.48	0.38	4.59	0.33	5.197*	0.007
2. ด้านการบริหารจัดการ	4.78	0.33	4.57	0.35	4.64	0.30	4.741*	0.010
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.80	0.26	4.67	0.38	4.62	0.33	2.468	0.089
4. ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน	4.76	0.34	4.58	0.34	4.62	0.34	3.146*	0.046
เฉลี่ยรวม	4.77	0.32	4.58	0.34	4.62	0.31	4.048*	0.020

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน และด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ กายภาพ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์ และชุมชน มีการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันเพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ scheffe' ดังตาราง 6-8

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ โดยวิธีของ Scheffe' (n=136)

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี (n=34)	5-10 ปี (n=73)	11 ปีขึ้นไป (n=29)
น้อยกว่า 5 ปี	4.73	-	-.24548*	-
ระหว่าง 5-10 ปี	4.48	.24548*	-	-
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4.59	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ แตกต่างกับระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารจัดการ โดยวิธีของ Scheffe' (n=136)

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี (n=34)	ระหว่าง 5-10 ปี (n=73)	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n=29)
น้อยกว่า 5 ปี	4.73	-	-.21354*	-
ระหว่าง 5-10 ปี	4.48	.21354*	-	-
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4.59	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารจัดการแตกต่างกับระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์ และชุมชน โดยวิธีของ Scheffe' (n=136)

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี (n=34)	ระหว่าง 5-10 ปี (n=73)	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n=29)
น้อยกว่า 5 ปี	4.73	-	-.17761*	-
ระหว่าง 5-10 ปี	4.48	.17761*	-	-
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4.59	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์ และชุมชนแตกต่างกับระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโท หรือสูงกว่า		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ	4.57	0.41	4.55	0.26	0.261	0.795
2. ด้านการบริหารจัดการ	4.67	0.36	4.55	0.26	2.155	0.034
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.72	0.36	4.61	0.29	1.832	0.071
4. ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน	4.66	0.37	4.57	0.28	1.518	0.133
เฉลี่ยรวม	4.65	0.35	4.57	0.25	1.541	0.127

จากตาราง 9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครู ต่อการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างเฉลี่ยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ กับด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา พบว่า (1)จำแนกตามเพศ ได้แก่ ชาย และหญิง ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน (2)จำแนกตามอายุ ทั้งหมด 3 ระดับ ได้แก่อายุน้อยกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน (3)จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งหมด 3 ระดับ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4)จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และ ปริญญาโทหรือสูงกว่า ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปอยู่เสมอ และใช้อย่างคุ้มค่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป และภายใต้

สถานการณ์ COVID – 19 ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ผลการศึกษา พบว่า ด้านบริหารจัดการที่มีผลต่อการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินบริหารจัดการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาตรงตามเป้าประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเดชา อมรเมธี (สีปจันทร) (2556, บทที่ 5) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารจัดการ การบริหารสิ่งแวดล้อมใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูและผู้บริหาร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถาน ศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ภาครัฐ และเอกชน และนักเรียน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา

3.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรการเรียนรู้ออกไปพร้อมกับสิ่งแวดล้อม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา แก่นพุดม (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษของ โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ขนาดใหญ่ พิเศษของโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาร่วมกับชุมชนในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวีณา โภควณิช (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาเรียนรู้รวม ระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการปฏิสัมพันธ์บุคคล จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาสอนสำหรับเด็กพิเศษ สภาพการดำเนินงานที่พึงประสงค์ของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 โดยจำแนกเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามความคิดเห็นเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหาร การจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรพงศ์ พันธุ์โภชน (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มล้าภู – บางนาถ สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานของกลุ่มล้าภูบางนาถ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ใน ระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.46) ผลการเปรียบเทียบการบริหาร สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มล้าภู- บางนาถ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครู จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความคิดเห็นแต่ละช่วงอายุมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหาร การจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเดชา อมรเมธี (สีปจันทร)(2556) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า จำแนกตามอายุ พบว่า ครูและผู้บริหารมีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การ

บริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานแต่ละบุคคลมีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิไล ชาญพนา (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในอำเภอ แก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษามีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา แก่นพุ่ม(2562,บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็น ที่มีต่อการบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ของโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านภูมิทัศน์ สถานที่ สภาพแวดล้อมและกายภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ใช้งานได้อย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามตามแผนปฏิบัติการ การทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และพัฒนาในการใช้สิ่งแวดล้อมอย่างหลากหลาย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูหรือครูผู้สอนมีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเพื่อประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนต่อไป

1.4 ด้านการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ และชุมชน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาดึงศักยภาพความสามารถของชุมชนมาช่วยในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างสมบูรณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาของนักเรียน และผู้ปกครอง ต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนในเชิงวิจัยคุณภาพ ต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสำหรับพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนและพัฒนาคุณภาพนิสิต ดร.ปรีชาชาญ อินทรชิต ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจตุรลงรัตนาคาร และนางสาวบุษยามาศ แบ่งทิศ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และข้าราชการครูทุกท่าน ในสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสองทั้ง 21 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้บริหาร ข้าราชการครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอเมืองอีก 3 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดสอบใช้แบบสอบถาม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดามารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- พระมหาเดชา อมรเมธี (สีปจันทร์). (2556). การบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ อรรถจินดา. (2563). จัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป และภายใต้สถานการณ์ COVID – 19 ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิตยา แก่นพุ่ม. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประวีณา โภควณิช. (2559). แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรพิไล ชาญพนา. (2559). การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรพงศ์ พันธุ์โกชน. (2555). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มลำภู – บางนาค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาษาไทย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561–2580. กรุงเทพฯ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร. มีนาคม 2560

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21st CENTURY UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

จารุพรรณ ไชยบาล^{1*} และ วรณกร พรประเสริฐ²

Jarupan Chaibal^{1*} and Wannakorn Phornprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 316 คน โดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่าง ทำการทดสอบรายคู่ (Post-hoc) โดยสถิติของ Scheffe's Method

ผลการศึกษา พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

¹ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 64205030@up.ac.th

Abstract

The objectives of the research were 1) study the skills of school administrators in the 21st century under Phayao Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare the skills of school administrators in the 21st century under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, educational levels, and work experience. The samples in this research were 316 school administrators and teachers in the school under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 selected by Multi-stage Sampling. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference.

The results revealed that 1) the overall and individual skills of school administrators in the 21st century under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level, and 2) the skills of school administrators in the 21st century under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, educational levels, and work experience were different at a level of .01.

Keywords : skill, school administrator, the 21st century

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ที่โลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นความเจริญด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยเราสามารถสื่อสาร ส่งต่อหรือค้นหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็วเพียงแค่คลิกเดียวใช้เวลาเพียงเสี้ยววินาทีที่เราก็สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านระบบเครือข่ายได้อย่างไร้ขีดจำกัด ความเจริญก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมไปถึงการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายในปัจจุบันนี้ จึงถือว่าเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งของชาติ หรือของรัฐบาลที่ต้องจัดให้กับประชาชนพลเมืองทุกคนของประเทศ ความเจริญรุ่งเรือง ความเสื่อมและถดถอยของประเทศชาติ ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลและบุคลากรของรัฐที่จะจัดให้กับประชาชนพลเมืองนั่นเอง ในความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา ระดับกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในระดับปฏิบัติ คือ สถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตรงในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จะบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ได้โดยการบริหาร การนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ องค์กรประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถสนองนโยบาย นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์ ก็คือบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ที่เป็นปัญหาในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ก็คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ที่จำเป็นต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการเป็นแบบอย่างและเป็นที่ปรึกษาให้กับคณะครูในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้อง

อาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายในการดำเนินงานในช่วงการเปลี่ยนแปลงนี้ให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนที่จะแสวงหามาได้ซึ่งทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างประสบความสำเร็จและเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 15)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มุ่งพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพตามหลักสูตรและตรงตามความมุ่งหวังของสังคม โดยกำหนดการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน ผ่านแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา "3 มิติ 8 จุดเน้น" ทั้งนี้ในมิติที่ 1 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญมากที่สุดในฐานะผู้นำสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แต่อย่างไรก็ตามจากผลการประเมินมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศรอบที่ 3 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.75) และจากการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลางคือ ร้อยละ 59.43 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, น. 21) จากผลงานวิจัยด้านการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา คือ สร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวมสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสอ้าน (2558) ได้เสนอแนวคิดว่า สังคมไทยขาดแคลนผู้นำทางการศึกษาที่เป็นคนกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นจากปัญหาและความสำคัญของทักษะในการบริหารสถานศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารควรมีทักษะในการบริหารสถานศึกษา มีทักษะความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการศึกษาที่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และเพื่อที่จะได้มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. เพศ
- เพศชาย
- เพศหญิง
2. ขนาดสถานศึกษา
- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ทำงาน
- น้อยกว่า 6 ปี
- 6 -10 ปี
- 11-15 ปี
- 15 ขึ้นไป



ตัวแปรตาม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2
1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์
2) ทักษะด้านเทคนิค
3) ทักษะด้านความรู้ความคิด
4) ทักษะการคิดสร้างสรรค์
5) ทักษะด้านการสื่อสาร

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มี 127 โรงเรียน จำนวนรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,102 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน ข้าราชการครูผู้สอน จำนวน 1,003 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโรยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1) สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีทั้งหมด 5 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 127 แห่ง โดยผู้วิจัยทำการจับฉลากอำเภอมา 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงคำ อำเภอจุน และอำเภอภูซาง รวมเป็น 74 โรงเรียน เป็นจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน ครู 598 คน รวม 665 คน

2) ทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนแต่ละอำเภอเป็นหน่วยในการแบ่งกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มโรงเรียน ร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 39 โรงเรียน

3) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนขนาดโรงเรียนที่สุ่มมาจาก ข้อ 2) เป็นชั้นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยเพศ ขนาดสถานศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 70 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยรวบรวมข้อคำถาม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์
4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 70 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม
2. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.953
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามออนไลน์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 40-50 วัน
3. กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ครบตามกำหนดเวลาที่ ได้ข้อมูลจากแบบสอบถามครบ 316 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้อธิบายวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
 - 2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
 - 2.2 ระดับของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำ

ผลที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและในภาพรวม โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยยึดตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 120-127)

2.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบด้วย ค่าที (t-test) ส่วนขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

n = 316				
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.01	0.56	มาก	1
2. ทักษะด้านเทคนิค	3.90	0.58	มาก	2
3. ทักษะด้านความรู้ความคิด	3.89	0.59	มาก	3
4. ทักษะการคิดสร้างสรรค์	3.86	0.61	มาก	4
5. ทักษะการสื่อสาร	3.81	0.63	มาก	5
รวม	3.89	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	เพศ (n = 316)				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.14	0.56	3.89	0.54	4.02**	0.00
2. ทักษะด้านเทคนิค	4.05	0.58	3.77	0.56	4.36**	0.00
3. ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.02	0.61	3.78	0.56	3.69**	0.00
4. ทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.02	0.63	3.73	0.57	4.27**	0.00
5. ทักษะการสื่อสาร	3.94	0.67	3.70	0.57	3.52**	0.00
รวม	4.03	0.61	3.74	0.56	3.97**	0.00

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกขนาดสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	23.56	2	11.78	49.14**	0.00
	ภายในกลุ่ม	75.03	313	.24		
	รวม	98.59	315			
2. ทักษะด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	24.84	2	12.42	46.94**	0.00
	ภายในกลุ่ม	82.81	313	.26		
	รวม	107.64	315			
3. ทักษะด้านความรู้ความคิด	ระหว่างกลุ่ม	27.83	2	13.91	52.42**	0.00
	ภายในกลุ่ม	83.08	313	.26		
	รวม	110.90	315			
4. ทักษะการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	30.96	2	15.48	55.25**	0.00
	ภายในกลุ่ม	87.71	313	.28		
	รวม	118.67	315			
5. ทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	32.99	2	16.50	55.93**	0.00
	ภายในกลุ่ม	92.32	313	.29		
	รวม	125.31	315			
รวม 5 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	27.872	2	13.936	59.266**	0.00
	ภายในกลุ่ม	73.599	313	.235		
	รวม	101.471	315			

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

n = 316

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	9.62	3	3.21	11.24**	0.00
	ภายในกลุ่ม	88.97	312	0.29		
	รวม	98.59	315			
2. ทักษะด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	13.97	3	4.66	15.51**	0.00
	ภายในกลุ่ม	93.67	312	0.30		
	รวม	107.64	315			
3. ทักษะด้านความรู้ความคิด	ระหว่างกลุ่ม	14.45	3	4.82	15.58**	0.00
	ภายในกลุ่ม	96.46	312	0.31		
	รวม	110.90	315			
4. ทักษะการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	14.06	3	4.69	13.98**	0.00
	ภายในกลุ่ม	104.61	312	0.34		
	รวม	118.67	315			
5. ทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	21.17	3	7.06	21.14**	0.00
	ภายในกลุ่ม	104.15	312	0.33		
	รวม	125.31	315			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	14.28	3	4.76	17.04**	0.00
	ภายในกลุ่ม	87.19	312	.28		
	รวม	101.47	315			

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 4 พบว่า ผลเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 6 ปีกับประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 6 ปีกับประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีกับประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปีกับประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ กระทั่งเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา

1.2 ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีเทคนิคในการระดมความคิดเห็นในการทำงานแบบร่วมมือ มีเทคนิควิธีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการสั่งการหรือมอบหมายงานทั้งการพูดและการเขียนที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองพันธ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการใช้เทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจที่คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ มีเทคนิคในการสั่งการ การมอบหมายงาน มีเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ มีเทคนิคในการระดมความคิดเห็น ใช้ความคิดสร้างสรรค์และการทำงานแบบมีความร่วมมือ

1.3 ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ กระทั่งสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแพรดาว สนองพันธ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ มีการนำมาประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถใช้ความรู้นำมาคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

1.4 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีเป้าหมายในการทำงานที่ยิ่งใหญ่ มีความพร้อมรับสิ่งใหม่โดยไม่กลัวต่อความผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับมณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่ เป็นสิ่งที่แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ที่มีความเฉพาะตัว โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ ใช้ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่น และจินตนาการสร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานเรื่องใหม่

1.5 ทักษะทางด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน และให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล ทองจำรัส (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสามารถแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ทันต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยา

ตอบสนองต่อกัน มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าเฉลี่ยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมเพศหญิงที่สูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา ประสมนาค (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งสายงาน ออกเป็นแต่ละกลุ่มสาระวิชาที่ชัดเจน การมอบหมายเป็นไปตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาทำให้ครูผู้สอนไม่ค่อยได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับบริหารสถานศึกษามากนักในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมดูแลบัญชาโดยตรง ไม่จำเป็นต้องมีการมอบหมายตามลำดับชั้นสายงาน ส่งผลให้การเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปได้โดยง่าย นอกจากนี้โรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบการบริหารหรือการจัดการมีสายการบังคับบัญชา มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ฝ่ายต่างๆ หัวหน้าสายชั้น หัวหน้า กลุ่มสาระ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแทน ซึ่งสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กไม่มีสายการบังคับบัญชาดังกล่าว เพราะมีครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาน้อย ทำให้ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนและรับผิดชอบในโครงการต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพเพราะไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทนครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างไปจากครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง กรุงชาติ (2562) ได้ศึกษาทักษะ การบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการวางแผน การสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมหรือการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือกับบุคลากรครูในแต่ละบุคคลแต่ละช่วงวัยหรือประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน และการที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 6 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความ

คิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเป็นช่วงประสบการณ์ทำงานที่ต้องประสานงานกับผู้บริหารโดยตรงเวลาปฏิบัติงานและบ่อยทำให้ความคิดเห็นของต่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รอดโพบุลย์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร เข้าใจพฤติกรรมและความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อมั่น ไม่กดดัน มีวิธีการต่างๆในการเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

2. ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเทคนิคหรือแนวคิดวิธีการ มีการคิดเชิงกลยุทธ์ในวางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการนำกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายน่าสนใจ มีเทคนิคในการสื่อสารสามารถระดมความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ มีความชำนาญหรือเทคนิควิธีการในการสั่งการ มอบหมายงานตามภารกิจต่าง ๆ อย่างมืออาชีพ รวมไปถึงผู้บริหารจะต้องรู้เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว

3. ทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ในทุก ๆ ด้าน ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ สามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้มาคิดเชื่อมโยงวิเคราะห์ ข้อมูล หาแนวทางการพัฒนาหรือวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เกิดเป็นนวัตกรรมหรือเครื่องมือเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ

4. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าลอง เป็นผู้เริ่ม มีความท้าทาย มีการระดมสมองเพื่อฉีกกรอบวิธีการแก้ปัญหาเดิม ๆ ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนความคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดสิ่งแปลกใหม่ ผู้บริหารควรปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ทันสมัยและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษ สามารถสื่อสารบทสนทนาภาษาอังกฤษพื้นฐานได้ สามารถนำมาใช้สื่อสารตามโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้บริหารองค์กรและบุคลากรในสถานศึกษาได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ดร. วรณนกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลา ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็น ที่ดีและ แนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.สมพิศ กาดิ๊บ ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐ 109 (บ้านร่องล้าน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ได้ให้ความกรุณา ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเชียงคำ อำเภอจุนและอำเภอภูซาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบ แบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา ประสมนาค. (2554). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**, ปีที่ 11 ฉบับที่ 3, หน้า 3-10.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2564 Action Plan**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, พะเยา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- นิภาพร รอดโพธิ์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- แพรวดาว สมองผัน (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561) **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.



วิจิตร ศรีสะอ้าน(2558). **วิจิตรชี้การศึกษาไทยขาดผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2565.

จาก <https://mgronline.com/qol/detail/9500000080544>.

ศศิตา เพลินจิต. (2558), **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

สุวิมล ทองจำรัส และ สจิวรรณ ทรรพวสุ. (2563). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, ปีที่ 10 ฉบับที่ 3, หน้า 168–178.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 21 .**รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สภาพและแนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 2

States and Guidelines for Project Management of the Opportunity Expansion Schools under Nan Primary Educational Service Area Office 2

ชญาณิต ไชยศิลป์^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Chayanit Chaisin^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 2 การศึกษามี 2 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารโครงการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารโครงการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 2 และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานรวมทั้งสิ้น 6 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ผลการศึกษาสภาพการบริหารโครงการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การศึกษาแนวทางการบริหาร พบว่าควรศึกษาข้อมูลนโยบายต้นสังกัด บริบทโรงเรียน ชุมชน และวัฒนธรรมต่าง ๆ ก่อนนำมาวางแผนการบริหารโครงการ ประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานโครงการ ประเมินความจำเป็นและออกแบบตามโครงสร้างการบริหารงาน มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามความสามารถ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ติดตามให้กำลังใจ จัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน กำหนดปฏิทินและดำเนินงานตามขั้นตอนโดยใช้โมเดลการทำงานที่เหมาะสม มีการติดตามประเมินผลโดยใช้เครื่องมือที่มีการออกแบบให้เหมาะสมโดยติดตามประเมินโครงการในแต่ละระยะ นำผลการประเมินมาปรับใช้ในการดำเนินการครั้งต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารโครงการ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 50600

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 : 64205041@up.ac.th

Abstract

The purpose of this study was to educate the states and the guidelines of the project management of the opportunity expansion schools under Nan primary educational service area office 2. The research procedure comprised of 2 steps. First, studying about states, The samples were 205 school administrators and teachers that selected by stratified random sampling. The research instruments were questionnaires. The data were analyzed by using descriptive statistics were percentage, mean, standard deviation. Second, to educate guidelines of the project management, The samples were the school administrators, a teacher, the Director of Policy and Plan and the deputy of Nan primary educational service area office 2 that selected by purposive sampling.

The results showed that: the project management of the opportunity expansion schools overall was rated the average scores at high level. The guidelines found that, should be studied about agency policy, school context, community and culture before planning. Evaluate the necessity and designed project according to the management structure, clear division of work duties and adjusted according to different situations. Used the principle of participation in operations, follow-up to encourage, set up conducive work place for working and teaching. Set a calendar and operate according to the procedure by used appropriate working models. Used the appropriate tools, evaluate during the implement and finish then use the assessment results to adapted for the further work.

Keywords: the project management, the opportunity expansion schools

บทนำ

การบริหารโครงการเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานขององค์กรช่วยในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดการทรัพยากรที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายโครงการและวัตถุประสงค์โครงการ หลักการบริหารโครงการมีจุดเน้นที่หลากหลาย และหลักการย่อย ๆ ที่มีความสำคัญในเรื่องของวัตถุประสงค์ของโครงการ การจัดการขอบเขตโครงการ การจัดการทรัพยากรบุคคล การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ ตลอดจนรูปแบบการจัดสรรทรัพยากร (Mario, 2013) การบริหารโครงการเป็นกลุ่มของกระบวนการที่มาประยุกต์ใช้กับความรู้เกี่ยวกับโครงการ ทักษะทางเทคนิค มาตรฐานขององค์กรมาใช้ดำเนินการโครงการให้ประสบความสำเร็จเนื่องจากโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่มีการระบุเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด งบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต้องเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร การบริหารโครงการจึงต้องมีการกำหนดกิจกรรมที่มีการสนับสนุนองค์กร ซึ่งลักษณะของโครงการ ได้แก่ 1) โครงการมีการวางแผน การปฏิบัติงาน การควบคุมการดำเนินงานด้วยบุคคล และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด 2) วัตถุประสงค์ของโครงการที่สามารถบรรลุได้และมีการยุติการดำเนินงาน 3) เวลา มีระยะเวลาการเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 4) ผลลัพธ์มีผลผลิตทันที การบริการผลของงานที่เป็นเอกลักษณ์ 5) บุคคลมีการเปลี่ยนแปลง ที่มีการชั่วคราวตามรูปแบบของโครงการ โครงสร้างขององค์กรไม่ได้เป็นลักษณะแนวราบ และ 6) อำนาจความรับผิดชอบแตกต่างกันตามลักษณะของโครงสร้างองค์กร การบริหารโครงการมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้จะเห็นได้ว่า การบริหารโครงการมีองค์ประกอบที่หลากหลายในแต่ละบริบทมีความสัมพันธ์กับทุก ๆ คนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ ความสำเร็จของการบริหารโครงการนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้วยการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคนิคการบริหารโครงการ กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินงานโครงการได้อย่างต่อเนื่อง (ศักดิ์สิริวรรณ ทรงสิริวรรณ)

กุล, 2561) คลอปพ์แพนบอร์ก (Kloppanborg, 2009) ได้กล่าวว่า การบริหารโครงการ เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เครื่องมือ เทคนิคในการดำเนินการโครงการ รวมถึงกระบวนการทำงานที่เริ่มจากการริเริ่ม การวางแผน การปฏิบัติงาน และการปิดโครงการ ต่อมาเวนฮัคซี้ (Vanhoucke, 2013) ได้อธิบายถึงหลักการย่อยที่มีความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ของโครงการ การจัดการขอบเขตโครงการ การจัดการทรัพยากรบุคคล การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานไปตามขั้นตอน วิโซเซอร์กี (Wysocki, 2009) ได้อธิบายวงจรโครงการดังนี้ 1) ขอบเขตโครงการ เป็นการเริ่มต้นกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ความสำเร็จ 2) การวางแผนโครงการ เป็นการระบุแผนงานโครงการ ประกอบด้วย การกำหนดเวลาทำงาน ทรัพยากรงบประมาณ ลำดับเหตุการณ์ของงาน ตารางการทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์ตารางโครงการเพื่อให้ได้เอกสารการวางแผนโครงการ 3) การปฏิบัติงาน เป็นการจัดการองค์การ และดำเนินงานของคณะผู้ทำงาน 4) การตรวจสอบและควบคุม เป็นขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงานโครงการ การตรวจสอบความเสี่ยง การรายงานสถานะของโครงการ การนำเสนอผลของโครงการ และระบบการรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 5) การปิดโครงการ เป็นการยุติโครงการมีการค้นพบข้อเสนอแนะโครงการที่สามารถสรุปเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไปหรือปรับเปลี่ยนโครงการไปเป็นโครงการอื่นต่อไป ในส่วนของ พอร์ตนี (Portny, 2010) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินงานโครงการทั้งขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเริ่มต้นโครงการ เป็นขั้นตอนของการทำให้เกิดโครงการ การประเมินผล และขอบข่ายของโครงการและวิธีการดำเนินงาน ตลอดจนการวางแผนโครงการ ข้อมูลโครงการ การประมาณช่วงเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ 2) การจัดองค์การและการเตรียมการ เป็นการพัฒนาแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับเวลา ต้นทุน ความต้องการทรัพยากร และแผนการจัดการความเสี่ยง 3) การดำเนินงานโครงการ เป็นการกำหนดทีมงานโครงการระบบสนับสนุนโครงการ การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบและการควบคุมการปฏิบัติงานตามแผนปัจจุบัน 4) การปิดโครงการ เป็นการประเมินผลโครงการ การได้รับการยอมรับจากลูกค้า การปิดงบประมาณ การดำเนินการสรุปผลการประเมินโครงการข้อเสนอแนะ และความสำเร็จที่ได้จากโครงการเพื่อนำไปปรับปรุงในอนาคต

ในปัจจุบันการนำการบริหารโครงการมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการบริหารโครงการเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อนำมาใช้ดำเนินกิจกรรมที่ซับซ้อนหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี จะทำให้องค์การและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดภายใต้เงื่อนไขด้านเวลา สภาพแวดล้อมในองค์การระหว่างองค์การและภายนอกองค์การ ดังที่ปรากฏในการดำเนินงานขององค์การภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน และภาครัฐ (วันชัย เมฆจันทิก, 2558)

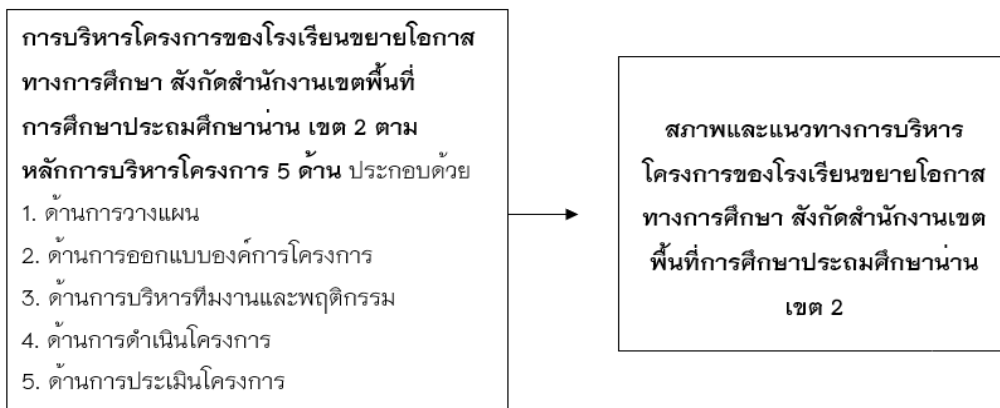
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารโครงการของโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ต้องมีส่วนร่วมและเรียนรู้หลักการแนวปฏิบัติของการบริหารงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามขั้นตอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่จะขับเคลื่อนการบริหารโครงการของโรงเรียนให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและตอบสนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อรองรับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโครงการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



วิธีวิทยาการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 429 คน ประกอบด้วย โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบ จำนวน 11 โรงเรียน มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 148 คน และโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูง จำนวน 20 โรงเรียน มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 281 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane 1967 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 205 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกโรงเรียน

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 5 ด้าน (มยุรี อนุมานราชชน, 2551) ดังนี้

- 1.2.1 ด้านการวางแผน
- 1.2.2 ด้านการออกแบบองค์การโครงการ
- 1.2.3 ด้านการบริหารทีมงานและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ
- 1.2.4 ด้านการดำเนินโครงการ
- 1.2.5 ด้านการประเมินโครงการ

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ(Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 36 ข้อ โดยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนบ้านทุ่งน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัท (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979

2. การศึกษาแนวทางการบริหารโครงการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

2.1 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 31 คน ครูผู้สอน จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 จำนวน 1 คน ทำการสุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลรวม 6 คน ได้แก่

- 2.1.1 นายพรชัย นาชัยเวียง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานันเขต 2
- 2.1.2 นางจันทนา อินท่า ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานันเขต 2
- 2.1.3 นายเอกชัย ชุมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยฟอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานันเขต 2
- 2.1.4 นายณรงค์ กันอาทา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานันเขต 2
- 2.1.5 นางสาวนันทรัตน์ สมมุติ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านसान(คุรุราษฎร์รังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานันเขต 2
- 2.1.6 นางสาวบุญญาสิ วรณภย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจตุราษฎร์ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานันเขต 2

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานันเขต 2 จำนวน 5 ด้าน (มยุรี อนุมานราชชน, 2551) ดังนี้

- 2.2.1 ด้านการวางแผน
- 2.2.2 ด้านการออกแบบองค์การโครงการ

2.2.3 ด้านการบริหารทีมงานและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ

2.2.4 ด้านการดำเนินโครงการ

2.2.5 ด้านการประเมินโครงการ

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อ

ผลการศึกษา

1. สภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตาราง สภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การบริหารโครงการ	n = 205		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการวางแผน	4.53	.42	มากที่สุด
ด้านการออกแบบองค์การโครงการ	4.40	.42	มาก
ด้านการบริหารทีมงานและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ	4.32	.43	มาก
ด้านการดำเนินโครงการ	4.58	.48	มากที่สุด
ด้านการประเมินโครงการ	4.36	.49	มาก
รวมเฉลี่ย	4.44	.34	มาก

จากตารางพบว่า สภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการออกแบบองค์การโครงการ อยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินโครงการ อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารทีมงานและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2

แนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า

1. ด้านการวางแผน ควรศึกษาข้อมูลนโยบายต้นสังกัด บริบทโรงเรียน ชุมชน และวัฒนธรรมต่าง ๆ ก่อนนำมาวางแผนการบริหารโครงการ ประสานเครือข่ายโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อร่วมกันวางแผนการบริหารโครงการ ประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานโครงการ มีการประเมินความจำเป็นของโครงการเพื่อให้ทราบถึงความคุ้มค่าของโครงการตามวัตถุประสงค์
2. ด้านการออกแบบองค์การโครงการ ควรมีการออกแบบตามโครงสร้างการบริหารงาน มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตามความสามารถ สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่าง ๆ
3. ด้านการบริหารทีมงานและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ ควรจะใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรมีการติดตามให้กำลังใจในการทำงาน จัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน เช่น จัดห้องสอนและห้องปฏิบัติงานพิเศษให้ใกล้กันเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน
4. ด้านการดำเนินโครงการ ควรจะมีการกำหนดปฏิทินและดำเนินการตามระยะเวลา มีการดำเนินงานตามขั้นตอนโดยใช้โมเดลการทำงานที่เหมาะสม เช่น PDCA เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาการดำเนินงาน มีการจัดการบริหารความเสี่ยงของการดำเนินโครงการและมีการปรับปรุงการดำเนินโครงการ
5. ด้านการประเมินโครงการ ควรมีการติดตามประเมินผลโดยใช้เครื่องมือที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับแต่ละโครงการ ประเมินทั้งก่อนดำเนินโครงการ ระหว่างการดำเนินโครงการ มีการติดตามประเมินโครงการในแต่ละระยะ นำผลการประเมินมาปรับใช้ในการดำเนินการครั้งต่อไปให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การศึกษาสภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2

สภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการวางแผน ออกแบบโครงการ บริหารทีมงานตามขั้นตอนระยะเวลาที่กำหนด ดำเนินโครงการชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงในการทำงานปีต่อ ๆ ไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูษณทัต ผลทับทิมธนา(2563) ได้ศึกษา การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโครงการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุธ นาดินชาติ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารโครงการเรียนฟรี 5 ปี อย่างมีคุณภาพตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารโครงการของโรงเรียนเป็นงานที่ต้องมีการอบรมสร้างความเข้าใจในการทำงานกับบุคลากรทุกระดับก่อนการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและคณะครูผู้ดำเนินงาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนงานให้การ

ดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนตามปฏิทินในระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการบริหารจัดการงานงบประมาณตามระเบียบของทางราชการที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งยังมีการประเมินสรุปผลการดำเนินงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการทำงานในปีต่อ ๆ ไป สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ นายพรชัย นาชัยเวียง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 (ทำการสัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566) ได้กล่าวว่า “ในการดำเนินงานบริหารโครงการจะต้องศึกษานโยบายและแนวทางการบริหารโครงการจากต้นสังกัดแล้วนำมาเขียนโครงการให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ออกแบบโครงการตามแบบฟอร์มที่ต้นสังกัดกำหนดโดยเขียนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้เจน ดำเนินงานและกำกับติดตามประเมินผลตามขั้นตอน PDCA เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามปฏิทินการดำเนินงาน และเมื่อโครงการเสร็จสิ้น และนำผลการประเมินมาปรับใช้ในการดำเนินการครั้งต่อไปให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนต่อไป” และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ นายณรงค์ กัณหาทา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 และผู้ทรงคุณวุฒิ นายเอกชัย ชุมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ที่มีใจความสำคัญว่า “การดำเนินงานบริหารโครงการต้องเริ่มจากการศึกษาหาความรู้และแนวทางการวางแผนการดำเนินโครงการให้เข้าใจ จากนั้นจึงมีการศึกษาข้อมูลจากสารสนเทศในด้านบริบทต่าง ๆ และข้อมูลของโรงเรียนก่อนทำการวางแผนการบริหารโครงการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงกับนโยบายของส่วนกลางอย่างเหมาะสมโดยประสานเครือข่ายโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อร่วมกันวางแผนการบริหารโครงการโดยกำหนดเป้าหมายปฏิทินการดำเนินการอย่างชัดเจน การประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโดยแบ่งหน้าที่ในโครงการอย่างเหมาะสม มีการกำกับติดตามในแต่ละขั้นตอนเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ วิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงในปีต่อ ๆ ไป และทำรายงานผลการประเมินโครงการปลงสรุปโครงการเสนอแก่ผู้บริหารและประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง social media”

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการออกแบบองค์การโครงการ อยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารที่งานและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ อยู่ในระดับมาก

การศึกษาแนวทางการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

ประเด็นที่ 1 แนวทางการวางแผนการบริหารโครงการ

แนวทางการวางแผนการบริหารโครงการควรจะมีการศึกษาข้อมูลนโยบายต้นสังกัด บริบทโรงเรียน ชุมชน และวัฒนธรรมต่าง ๆ ก่อนนำมาวางแผนการบริหารโครงการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงกับนโยบายของส่วนกลางและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนอย่างเหมาะสม ประสานเครือข่ายโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อร่วมกันวางแผนการบริหารโครงการโดยกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ มยุรี อนุมานราชชน (2551) ที่ได้กล่าวว่า “การวางแผนโครงการเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารโครงการซึ่งเป็นเรื่องของการแปรเปลี่ยนปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ คน วัสดุอุปกรณ์ เงิน ข้อมูล และการจัดการให้เป็นผลผลิต/ผลิตภัณฑ์/บริการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้บริหารโครงการอาจต้องให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน หรือด้านเวลาอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำวัตถุประสงค์ด้านนั้น ๆ มาวางแผนทำกิจกรรม” การประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานโครงการ เพื่อให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รู้แนวทางในการจัดทำโครงการ มีการประเมินความจำเป็นของโครงการเพื่อให้ทราบถึงความคุ้มค่าของโครงการตามวัตถุประสงค์ การ

ประชุมคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย เพื่อเสนอโครงการให้ได้รับความเห็นชอบและรับฟังข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการดำเนินโครงการ มีการกำหนดปฏิทินการดำเนินโครงการโดยให้ความยืดหยุ่นตามความจำเป็นในแต่ละสถานการณ์ สอดคล้องกับ Louis A. Allen (1958) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎี POLC ในขั้นตอนของการวางแผนไว้ว่า “P – Planning / การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ”

ประเด็นที่ 2 แนวทางการออกแบบองค์การโครงการ

แนวทางการออกแบบองค์การโครงการ ควรมีการออกแบบตามโครงสร้างการบริหารงาน มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยผ่านการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโดยแบ่งหน้าที่ในโครงการอย่างชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานตามความสามารถ เลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและให้โอกาสกับบุคลากรที่อยากเรียนรู้งานใหม่ ๆ สอดคล้องกับ Turner, 1993 ที่กล่าวว่า “แนวทางที่ใช้พิจารณาจัดโครงสร้างขององค์การโครงการสามารถใช้การออกแบบแบบลำดับขั้นตามหน้าที่หรือแบบหน้าที่งานโครงการถูกกำหนดตามขอบเขตการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารโครงการต้องทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย” การออกแบบองค์การควรความยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียนและความสามารถของครูเพื่อให้ดำเนินโครงการได้ตามบริบทของโรงเรียน สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ Hitt (1985) และ Koontz & O'Donnell (1976) ที่ได้กล่าวว่า “การออกแบบองค์การแบบหน้าที่ซึ่งเป็นองค์การที่ดำเนินงานโดยใช้การบริหารทั่วไปมักดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบและมีเสถียรภาพ แต่องค์การมีโครงสร้างที่ไม่ยืดหยุ่น ขณะที่องค์การโครงการต้องออกแบบโครงสร้างมาเพื่อทำให้องค์การมีทั้งเสถียรภาพและความยืดหยุ่น โดยเฉพาะมีความคล่องตัวและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ/ผู้รับบริการ” สอดคล้องกับ Louis A. Allen (1958) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎี POLC ในขั้นตอนของการจัดการองค์การไว้ว่า “การจัดการองค์การ คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาทหน้าที่ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่นและไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์การยังรวมถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด)

ประเด็นที่ 3 แนวทางการบริหารที่ทีมงานและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ

แนวทางการบริหารที่ทีมงานและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ ควรจะใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้มีความรับผิดชอบงานตามประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ตามความถนัดและความสมัครใจ สอดคล้องกับ Thamhain, (1988) ที่กล่าวว่า “การบริหารคนและลักษณะที่คนปฏิสัมพันธ์กันในโครงการทำให้เกิดผลการดำเนินงานโครงการที่แตกต่างกับระบบความสัมพันธ์และระบบโครงการที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการบริหารความสำเร็จของโครงการมีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ” มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายงานตามประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและความถนัดของครูโดยเสนอพิจารณาในที่ประชุมและถามความสมัครใจ มีการติดตามให้กำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศติดตามอย่างกัลยาณมิตร มีการจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน เช่น จัดห้องสอนและห้องปฏิบัติงานพิเศษให้ใกล้กันเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการบริหารที่ทีมงานแบบพี่สอนน้อง มีการถ่ายทอดโดยมีการกำกับจากผู้บริหาร เมื่อปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลาหนึ่งก็ควรเปิดโอกาสให้พิจารณาและเปลี่ยนเรียนรู้งานใหม่ตามความต้องการและความสมัครใจโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่และมุ่งเน้นให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งในการบริหารที่งานที่ดีผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะการเป็นผู้นำ ดังเช่น Louis A. Allen (1958) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎี POLC เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ ไว้ว่า “ภาวะการเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้อง

สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดีต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดีและมีการตัดสินใจที่รอบคอบฉับไวดีเยี่ยมสามารถที่จะนำพา ทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้”

ประเด็นที่ 4 แนวทางการดำเนินโครงการ

แนวทางการดำเนินโครงการควรจะมีการกำหนดปฏิทินและดำเนินการตามระยะเวลาโดยมีการกำกับติดตาม และแก้ไขปัญหาาร่วมกับทีมงานในแต่ละขั้นตอน มีการประสานขอความร่วมมือกับบุคลากรหรือองค์กรภายนอกตาม ความจำเป็นของแต่ละโครงการ มีการดำเนินงานตามขั้นตอนโดยใช้โมเดลการทำงานที่เหมาะสม เช่น PDCA เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาการดำเนินงาน สอดคล้องกับ Stuckenbruck(1988) ที่ได้กล่าวว่า “การนำโครงการไป ปฏิบัติจะต้องเลือก รูปแบบที่จะนำโครงการไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับโครงการประเภทต่าง ๆ” มีการจัดการบริหาร ความเสี่ยงของการดำเนินโครงการและมีการปรับปรุงการดำเนินโครงการเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับ ธร สนทรายุทธ (2550) ที่กล่าวว่า “การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาเป็นการบริหารปัจจัยและ ควบคุมกิจกรรม กระบวนการต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุและโอกาสที่องค์การจะเกิดความเสียหายเพื่อให้อยู่ในระดับที่ควบคุม และตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ” และยังสอดคล้องกับ Louis A. Allen (1958) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎี POLC เกี่ยวกับการควบคุม ไว้ว่า “การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วาง ไว้ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเปล่า มี ความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผล กระทบกับการทำงานน้อยที่สุด”

ประเด็นที่ 5 แนวทางการประเมินโครงการ

แนวทางการประเมินโครงการควรมีการติดตามประเมินผลโดยใช้เครื่องมือที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับแต่ละ โครงการ มีการติดตามประเมินโครงการในแต่ละระยะเพื่อให้ทราบปัญหาการดำเนินงาน สอดคล้องกับ เขียวดี วิบูลย์ ศรี (2538) ได้กล่าวว่า “การประเมินเป็นการตรวจสอบและการติดตามผลงานที่ได้ประเมินแล้วกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ โครงการใดที่ได้ผ่านการประเมินแล้วก็จะทำการประเมินอีกครั้ง เพื่อดูว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ โดยมี กระบวนการและเทคนิควิธีสำหรับอ้างอิงผลการประเมินอย่างมีระบบ” มีการประชุมคณะครูผู้รับผิดชอบในโครงการ เพื่อประเมินทั้งก่อนดำเนินโครงการ ระหว่างการดำเนินโครงการ และเมื่อโครงการเสร็จสิ้น สอดคล้องกับ Posavac & Carey (1980) ที่กล่าวว่า “ก่อนที่จะตัดสินใจทำการประเมินผลโครงการและก่อนที่จะเขียนรายละเอียดของโครงการ การประเมินผล ผู้ประเมินควรได้พบปะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการเพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และกำหนดขอบเขต และระยะเวลาในการประเมิน” ควรนำผลการประเมินมาปรับใช้ในการดำเนินการครั้งต่อไปให้เข้ากับบริบทของ สถานศึกษาและชุมชน มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ อีกทั้ง ควรจะนำเสนอผลการดำเนินโครงการต่อชุมชนและสาธารณะโดยอาจจะนำเสนอผ่านทาง Social Media ช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบและยังแสดงออกถึงความโปร่งใสของการดำเนินงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่องการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไป พัฒนาการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรศึกษาการเทคนิคและวิธีการการบริหารที่มั่งคั่งและพฤติกรรมในการบริหารโครงการ เพื่อนำไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารที่มั่งคั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารและบุคลากรควรศึกษาการประเมินโครงการเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการประเมินโครงการแต่ละประเภท

3. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์สรุปผลการดำเนินโครงการในช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียในการดำเนินโครงการได้รับทราบและเปิดการสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับใช้ในการดำเนินโครงการในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับกรวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโครงการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการจากการบริหารโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนานโยบายนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ได้รับความกรุณาจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ และคณะกรรมการทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา นายพรชัย นาชัยเวียงรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และผู้อำนวยการณรงค์ กันอาทา ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า และ ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลเพื่อศึกษาค้นคว้า

ขอขอบพระคุณต่อบุพการี ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่เป็นกำลังใจสำคัญ ในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** สู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ชร สุทธราชยุทธ. (2550). **การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี.
- ภุชณทัต ผลทับทิมธนา. (2563). **การบริหารโครงการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- มยุรี อนุমানราชธน. (2551). **การบริหารโครงการ Project Management** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คูมายเบส.
- วันชัย เมฆจันทิก. **การบริหารโครงการในมุมมองนักบริหาร**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2565 จาก http://www.correct.go.th/asean/default/journals/one_as.pdf.
- ศรายุทธ นาตินชาติ.(2557). **การบริหารโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. ดุษฎีสารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. บุรีรัมย์
- ศักดิ์สิริวรรณ ทรงสิริวรรณกุล. (2561). **การบริหารโครงการของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง. (2560). สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2565 จาก <https://sto.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560) .สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2565 จาก <https://nhrc.ot.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560 – 2574**. พริกหวานกราฟฟิค. กรุงเทพฯ
- Allen, L. (1958). **Management and Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Kloppenborg, T.J. (2009). **Project Management: A Contemporary Approach**. Cannada: South-Western Cengage Learning.
- Koontz & O'Donnell. (1976). **Principles of Management : An Analysis of Managerial Functions**. New Youk . MC Graw – Hill.
- Mario, V. (2013). **Project Management with Dynamic Scheduling: Baseline Scheduling, Risk Analysis and Project Control** (2nd ed.). New Yonk: Springer– Verlag Berlin Heidelberg.
- Portny, S. E. (2010). **Project Management for Dummies**. New York: Wiley & Sons.

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

STATE OF INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชมัยพร ชุสุภาวดี^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Chamaiporn Chosupavadee^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เปรียบเทียบโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศองค์กร รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2. การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกันโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กรและด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

คำสำคัญ : องค์กรนวัตกรรม, องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 50600

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 : kruiyaporpaperprod121232@gmail.com

Abstract

This study was aimed to study : 1) the state of innovative organization of schools under Lampang Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare the state of innovative organization of schools under Lampang Primary Educational Service Area Office 1 classified by school size, selecting 178 samples by using the criteria in the Yamane's formula and the stratified sampling ,the sample consisted of school administrators and teachers under Lampang Primary Educational Service Area Office 1.The research instrument employed in this study was a five-rating scale questionnaire with a reliability at 0.98.The statistical tools used for data analysis were fluency, mean, standard deviation, f-test, one way Anova analysis of variance, and compared the significant differences using "Scheffe" method.

The findings of this study were as follows:

1. The state of innovative organization of schools under Lampang Primary Educational Service Area Office 1 found that the total average score was in the high level. When individually considered, the highest mean score was found on organizational climate and the structure respectively while the lowest one was vision strategy and goal.

2.The comparison of condition the state of innovative organization of schools under Lampang Primary Educational Service Area Office 1 classified by school size found that school administrators and teachers had different on the state of innovative organization of schools at a statistically significant level of .05 which were considered : vision strategy and goal , the innovative leadership , organizational structure, organizational climate and learning organization had different at a statistically significant level of .05

Keywords: Innovative Organization, Innovative Organization of schools

บทนำ

การสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศทั้งในพันธกิจหลักและระบบงานสนับสนุนสำคัญมีการนำเครื่องมือต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาคูณภาพอย่างต่อเนื่อง ให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกพร้อมๆกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) โดยมียุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเป็นเวลา 20 ปี จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมศักยภาพคน 4)ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม5)ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ 2560)เพื่อให้องค์การศึกษาประสบความสำเร็จ ระดับคุณภาพสูงขึ้น และอยู่รอดท่ามกลางความโลภที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จากองค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional Organization) ที่เน้นการสั่งการจากผู้มีอำนาจบนลงล่าง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมสั่งการ และวางแผนการทั้งหมด ต้องเปลี่ยนรูปแบบองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Education Innovative Organization) ผู้การเป็นองค์กรนวัตกรรมด้วยเช่นกัน ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคนี้จึงต้องมุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีด

ความสามารถในการแข่งขันผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จในองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาตามเป้าหมายของประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีการศึกษา 2565 ให้สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ 2561-2580) ในประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 13 ในประเด็น 11 ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนด้านการศึกษาและนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 จึงกำหนดนโยบายประจำปีการศึกษา 2565 ดังต่อไปนี้ ปลอดภัย ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ระบบการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคน ปลอดภัย ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้างระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ และ ปลอดภัย ปรับเปลี่ยน เปิดกว้างที่เป็นเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายการศึกษากำลังสอง (Thailand Education Eco-System : TE2S) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยในด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติพบว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา พบว่าในเชิงปริมาณสถานศึกษาสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้จำนวนมากขึ้นแต่เชิงคุณภาพยังมีปัญหาของ ผู้สำเร็จการศึกษาด้านความรู้ภาษาการทำงานและทักษะทางภาษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติ O-Ne แต่ละปีมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้งใน ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจแม้ว่าหน่วยงานทางการศึกษาจะส่งเสริมสนับสนุนครูและคณาจารย์ให้ทำวิจัยมีผลงาน วิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์เพิ่มขึ้นแต่นำไปใช้ประโยชน์ได้น้อยส่วนใหญ่เน้นการตีพิมพ์เผยแพร่มากกว่าการมุ่งผลประโยชน์ที่ส่งผลกระทบต่อ ชุมชน สังคมโดยภาพรวมผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมยังไม่ชัดเจน การจัดการศึกษาขาดความเท่าเทียมและทั่วถึง คุณภาพและผลลัพธ์ทางการศึกษาไม่น่าพอใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้สถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรม เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีหน้าที่ในการสนองนโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2565 โดยยกระดับคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาในทุกระดับชั้นไปสู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติมีการส่งเสริมการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพรองรับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จึงได้กำหนดกรอบนโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษา และแนวทางขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างคนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในอนาคต มีเอกลักษณ์เป็นองค์กรดีมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้สถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดังเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลเมืองโลกที่ดี 2) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) ครูเป็นผู้เรียนรู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคลคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบและการบริหารแบบร่วมมือ 5) สถานศึกษามีความเป็นอิสระ

ในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม และ 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2562)

จากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาและพื้นที่นวัตกรรมเนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้สถานศึกษาบางแห่งไม่สามารถปรับตัวให้เป็นไปตามสถานการณ์ได้ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจมาจากตัวบุคคลเองได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมมากพอ โดยอาจยังเข้าใจว่า นวัตกรรม หมายถึง งานประดิษฐ์วัตถุสิ่งของเพียงอย่างเดียวแต่ในความหมายของนวัตกรรมจริงแล้วคือการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นและส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งคือทรัพยากร การบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดเช่นจำนวนครูงบประมาณวัสดุอุปกรณ์อาจเป็นอุปสรรคในการเป็นองค์กรนวัตกรรมด้วย (ปานชนก ดวงอุดม, 2562)

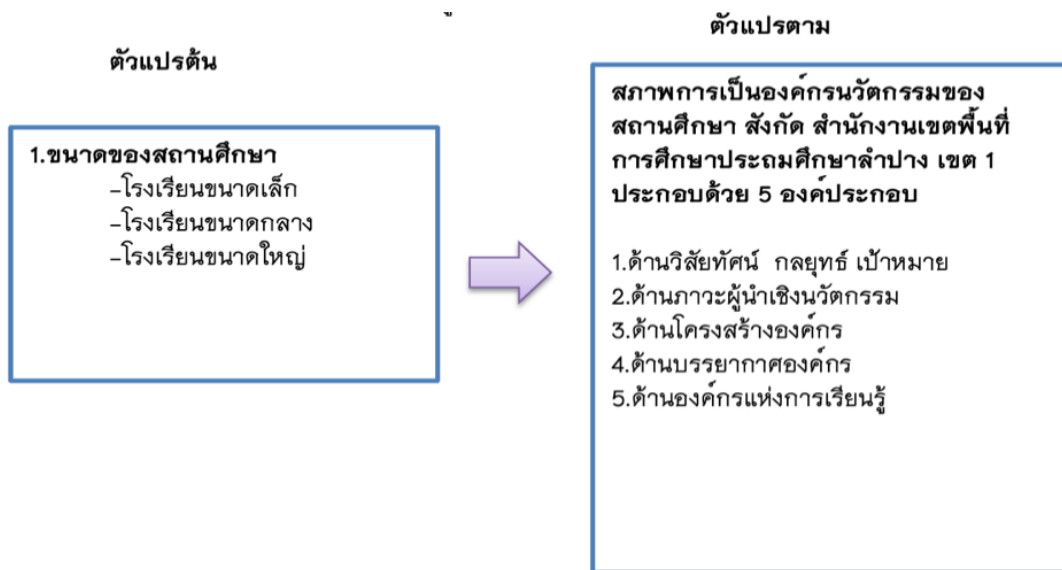
จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวดังกล่าว ผู้วิจัย ปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จึงมีความสนใจทำงานวิจัย เรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำไปเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้ให้สถานศึกษานำไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นๆทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 รวมทั้งหมด 1200 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (อ้างอิงใน ภัทรานิษฐ์ เหมะทอง,2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน ด้วยวิธีการเลือกและใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) จากจำนวนประชากรโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ 320 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 33 ข้อ ขั้นตอนการสร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์กรนวัตกรรม 2) วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดขององค์กรนวัตกรรม 3) นำองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดที่ได้มาใช้ในการออกแบบสร้างแบบสอบถาม 4) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบเนื้อหาที่กำหนด คือ สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 5) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของ เนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และ 6) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 3 คน และจากผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า ค่า IOC ในทุกข้อ คำถามพบว่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา จากนั้นผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อม หนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 178 ชุด โดยตอบ แบบสอบถามผ่าน Google Form

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เรื่องสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ และนำเสนอในรูปแบบตารางเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบ สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 โดยใช้ การทดสอบค่าที (F-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 โดยรวม

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	n = 178		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย	4.38	0.69	มาก	5
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.43	0.66	มาก	4
3. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.44	0.65	มาก	2
4. ด้านบรรยากาศองค์กร	4.45	0.62	มาก	1
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.44	0.63	มาก	3
โดยรวม	4.43	0.50	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศองค์กร รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ทดสอบความแตกต่าง
รายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิธี Scheffe' (n=178)

ด้าน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาด ของ โรงเรียน	Mean Difference	Std. Error	Sig	Lower Bound	Upper Bound
ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย	เล็ก	กลาง	-.26087*	.12533	.039	.5082	-.0135
		ใหญ่	-.57113*	.12572	.000	.8193	-.3230
	กลาง	เล็ก	.26087*	.12533	.039	.0135	.5082
		ใหญ่	-.31026*	.11402	.007	.5353	-.0852
	ใหญ่	เล็ก	.57113*	.12572	.000	.3230	.8193
		กลาง	.31026*	.11402	.007	.0852	.5353
ด้านภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	เล็ก	กลาง	-.15659	.11528	.176	-.3841	.0709
		ใหญ่	-.66156*	.11455	.000	-.8877	-.4355
	กลาง	เล็ก	.15659	.11528	.176	-.0709	.3841
		ใหญ่	.50497*	.10463	.000	-.7115	-.2985
	ใหญ่	เล็ก	.66156*	.11455	.000	.4355	.8877
		กลาง	.50497*	.10463	.000	.2985	.7115
ด้าน โครงสร้าง องค์กร	เล็ก	กลาง	-.22213*	.10069	.029	-.4209	-.0234
		ใหญ่	-.79128*	.10037	.000	-.9894	-.5932
	กลาง	เล็ก	.22213*	.10069	.000	.0234	.4209
		ใหญ่	-.56915*	.09132	.000	-.7494	-.3889
	ใหญ่	เล็ก	.79128*	.10037	.144	.5932	.9894
		กลาง	.56915*	.09132	.000	.3889	.7494
ด้าน บรรยากาศ องค์กร	เล็ก	กลาง	-.16139*	.10996	.144	-.3784	.0556
		ใหญ่	-.80256*	.10926	.000	-1.0182	-.5869
	กลาง	เล็ก	.16139	.10996	.000	-.0556	.3784
		กลาง	.64117*	.09980	.000	.4442	.8381
	ใหญ่	เล็ก	.80256*	.10926	.024	.5869	1.0182

ด้านองค์กร แห่งการ เรียนรู้	เล็ก	กลาง	-.25965*	.11390	.024	-.4844	-.0349	
		ใหญ่	-.80294*	.11390	.000	-1.0277	-.5781	
	กลาง	เล็ก	.25965*	.11390	.024	.0349	.4844	
		ใหญ่	-.54329*	.10323	.000	-.7470	-.3396	
	ใหญ่	เล็ก	.80294*	.11390	.000	.5781	1.027	
		กลาง	.54329*	.10323	.000	.3396	.7470	
	รวมทุกด้าน	เล็ก	กลาง	-.18133	.10410	.083	-.3868	.0242
			ใหญ่	-.73097*	.10272	.000	-.9337	-.5282
กลาง		เล็ก	.18133	.10410	.083	-.0242	.3868	
		ใหญ่	-.54964*	.09503	.000	-.7372	-.3620	
ใหญ่		เล็ก	.73097*	.10272	.000	.5282	.9337	
		กลาง	.54964*	.09503	.000	.3620	.7372	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมทุกด้าน สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สถานศึกษามีความแตกต่างกันมากที่สุดได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ ด้านบรรยากาศองค์กร

อภิปรายผล

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 โดยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีการปรับเปลี่ยนชีวิตให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่หรือ New Normal จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้เรียน ชีวาระการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (Lampang Primary Educational Service Area Office 1) ให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ 2561 – 2580) ให้ผู้เรียนพัฒนาทุกช่วงวัยจะได้รับพัฒนาเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และผลักดันให้มีการจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2560 – 2579 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรมเพื่อให้สถานศึกษานำไปสู่องค์กรนวัตกรรมมี

ปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การกำหนดแผนงาน วัฒนธรรมองค์กร เครือข่ายการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และนำเทคโนโลยีใหม่มาพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาต่อยอด ความรู้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ดั่งอุดม (2562) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการเป็นองค์กร นวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร นวนทอง (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นครินทร์ จับจิตต์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการ ปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตแห่งการ เรียนรู้และด้านการจัดการความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนา รูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายระดับชาติและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาล้วนให้ ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้ทุกคนต้อง พัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น องค์กรนวัตกรรมจึงเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาอีกแบบหนึ่งซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริม ให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศองค์กร รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ และ อภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการสื่อสารนโยบายและวิธีการทำงานระบบการเผยแพร่รางวัลนโยบายการฝึกอบรม พัฒนา บุคลากร ระบบการประเมินและความรับผิดชอบรวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่ง Tidd and Bessant (2009, อ้างอิงใน จิตติมา วรณศรี, 2563) ได้นำเสนอแนวคิดว่าบรรยากาศสร้างสรรค์ (Creative Climate) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบการสื่อสารนโยบายและวิธีการทำงานระบบการให้ รางวัลนโยบายการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ระบบการประเมินและความรับผิดชอบ รวมทั้ง การนำกลยุทธ์ สู่การปฏิบัติซึ่งกลไกการดำเนินงานของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไปตามประเภทขององค์กรและวัฒนธรรมแต่ ละแห่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรมและยังกล่าวในงานวิจัยว่าบรรยากาศองค์กรหมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ค่ายครูนักเรียนผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาอันเนื่องมาจากการมี ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพล ต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เมธาพร เชื้อหอม (2556) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า บรรยากาศ องค์กรในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บรรยากาศคิอิสระ รองลงมา คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนทนสนม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด ซึ่งในงานวิจัยของ ปานชนก ดั่งอุตม (2562) งานวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงานและให้กำลังใจในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นในการนำนวัตกรรมมาใช้

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ซึ่งถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ก็อยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยไม่ต่างกับด้านอื่นๆมากนักทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมแต่ละด้านไม่ต่างกันมากนักในด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย เช่นเดียวกับที่ จักภทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่ นวัตกรรมมาพัฒนาดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการของผู้บริหารและนวัตกรรมมีการสร้างแรงจูงใจ กระจายอำนาจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาให้มีความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งในบริบทของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ก็จำเป็นต้องสร้างหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นมีปัจจัยบางประการ ได้แก่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงและกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือให้ช่วยบรรลุถึงเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของอุบลวรรณ หอมสิน (2563) ที่ศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนพบปัญหาด้านการดำเนินงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ และด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ ซึ่งกลไกการดำเนินงานของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไปตามประเภทขององค์กรและวัฒนธรรมแต่ละแห่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรม

2. การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสภาพการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีขนาดต่างกันจะมีทรัพยากรแตกต่างกันโดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านบุคลากรด้านทรัพยากรด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรธิตา เมฆทัต (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก มีหลักการ และรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่เป็นไปได้เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยของของ

ขวัญชนก แสงนั้งแท่น (2563) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ที่มีผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561) วิจัยเรื่อง การสนทนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมี 6 ตัวแปร คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม นวัตกรรมและบรรยากาศขององค์กรสร้างสรรค์ 3 รูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบคือ วางแผนองค์กรการนำองค์กรการจัดองค์กรและการควบคุมองค์กร และมี 8 ขั้นตอนคือการเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรมวางแผนเชิงกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์กรมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตรวจสอบและประเมินผลและการปรับปรุงและพัฒนาโดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และควรมีการจัดกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นต้น
2. สถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาตนเอง การจัดกิจกรรม หรือโครงการอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเพื่อรักษาให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา นางธิดา สูงติวงศ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชารัฐธรรมคุณ และนายพร้อมพงษ์ ไชยชนะ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ่อสีห์เหลี่ยมวิทยา ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ตลอดจน นายสนธยา แสงศรีจันทร์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ่อสีห์เหลี่ยมวิทยาและขอขอบคุณโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว คณะครูโรงเรียนบ่อสีห์เหลี่ยมวิทยา และเพื่อนครูทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานทุก ๆ ด้าน มาโดยตลอดทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่ คุณพ่อ คุณแม่ และครูอาจารย์ ที่เป็นผู้อบรมสั่งสอนและวางรากฐานทางการศึกษาให้กับผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565).ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปี 2565. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565).พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 2562. สืบค้นจาก

<https://www.moe.go.th/backend/wp-c> สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565.

เกตุสุดา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.

ขวัญชนก แสงท่าง. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 7(5).153.

จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และ สิริธร สินจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา :

โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา. (น.1903 – 1914). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.

จิตติมา วรรณศรี. (2563). นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา. พิษณุโลก : โรงพิมพ์รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

ชวน ภารังกุล. (2556).การศึกษาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี(รายงานวิจัย). :มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ชลบุรี ลูตินันท์ นันทะศรี,วาโร เพ็งสวัสดิ์,วัลนิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหาร. วารสารบัณฑิตศึกษา. 17(79).11–20.

ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อยุธยา.

- พัชชานันท์ โภชนงค์. (2562). **บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. **วารสารเอ็กซ์คูไลท์ฟ
เจอร์นอล**. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (60-63)
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2564). องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา : การบริหารจัดการ. **วารสารวิชาการ**. 10(2).1-12.
- มรกต จันทร์กระพ้อและกฤษดา เขียววัฒนะสุข. (2563). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ
ขององค์กร. **วารสารเอ็กซ์คูไลท์ฟเจอร์นอล**. 39(1).52-66.
- รัชณีกุล ภิญญานุกุล. (2565). **การออกแบบการสัมมนาตัวอย่าง**. สืบค้นจาก
<https://libarts.stou.ac.th/UploadedFile/PP%20วิจัย%20การสัมมนาตัวอย่าง%20ชุดที่%202.pdf> สืบค้น
เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565.
- รัตน์วดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ , นภาเดช บุญชูเชิด และอรพรรณณ ตูจันดา. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบ
องค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และ
ศิลปะ**. 10(2).2341.
- สุริศา ริมศิริ. (2562). **การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ดุขุภักดิ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-25680**.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ฉบับปรับปรุงพิมพ์ครั้งที่ 3**.
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2561-2564**.
สืบค้นจาก <http://pg1.go.th/SchoolPlan/index.php> สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนกและสมพงษ์ ปั่นหุ่่น. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารศึกษาศาสตร์**.
12(3).207-219.
- องค์กร ประจันต์เขต. (2557). องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. **วารสาร
พยาบาลทหารบก**. 15(1).45-51

การศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการ
จำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8
A Study Of Condition The Use Of The Curriculum Earlyintervention Children
With Special Needs Of School Administrator The Network Promote Efficiency
Of Special Education Center Group 8

ชวลิต กันธิยะ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Chawalit Kunthiya^{1*} and Nattawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพเครือข่ายที่ 8 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่า (t-test), (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เปรียบเทียบโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกบุคลากรทางการศึกษาตามวุฒิทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และจำแนกบุคลากรทางการศึกษาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ, กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 50600

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 : 13081987bb@gmail.com

Abstract

A study of condition the use of the curriculum early intervention for children with special needs in school administrators have the objectives 1) to study of condition the use of the curriculum early intervention for children with special need of school administrators 2) to compare conditions in the use of the curriculum early intervention children with special needs of school administrators according to educational degree and work experience. The sample was the administrators and teachers of school's administrator in the network promote the efficiency of Special Education Center group 8 under Special Education Bureau 248 persons. The instruments used in this study were five-level rating scale the data were analyzed by descriptive statistics including percentage, frequency average, standard deviation, t-test (Independent Samples) and inferential statistics: One-Way ANOVA, analysis of variance. "Scheffe" method.

The results of the study found 1) condition the use of the curriculum early intervention for children with special the need of school administrators, overall is the highest levels. Considering in orders, the highest mean to the lowest one was as follows: developmental assessment , making an experience plan , Management of environment, media , and learning resources 2) The comparison of conditions of the use of the curriculum early intervention for children with special need of school administrators according to the educational degree was not different but the comparison of condition the use of the curriculum early intervention for children with special needs by school administrators according to work experiences differed statistically at the .05 level.

Keywords : curriculum early intervention children with special needs, Special Education Center, Special Education Bureau

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กล่าวว่า รัฐต้องดำเนินการ ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าของรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560) ด้านยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 กล่าวถึงด้านการสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 2 ประการ คือ 1) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 2) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดชีวิต ภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 2 ประเด็น คือ 1) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 2) การตระหนัก ถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ควรจัดการศึกษาเด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบ การศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะ “เด็กปฐมวัย” ได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจ

ในประเทศชาติ การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้ารวดเร็วและตีมัน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ปัจจัยทางด้าน “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การที่จะพัฒนา มนุษย์ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิ โดยเฉพาะในช่วง “ปฐมวัย” ซึ่งเป็นรากฐาน ที่สำคัญของการพัฒนาทั้งปวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายพัฒนาการศึกษาปฐมวัยอย่างจริงจังและต่อเนื่องโดยได้ประกาศให้ใช้ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาปฐมวัยแก่สถานศึกษาทุกแห่งที่ต้องพัฒนา เด็กตั้งแต่แรกเกิด-6 ปี ให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างรากฐานชีวิตใช้พัฒนา เด็กปฐมวัยไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงได้พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ พุทธศักราช 2562 สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษใช้จัดการศึกษา โดยยังคงให้ความสำคัญ กับกระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งเหมาะ สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษนำไปใช้เป็นกรอบและแนวทาง ในการพัฒนาเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระดับชั้น เตรียมความพร้อมศูนย์การศึกษาพิเศษต่อไป (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ 2562)

จากการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษาประจำจังหวัด และโรงเรียนการศึกษาพิเศษใน รอบศตวรรษที่ผ่านมา มีข้อจำกัดหลายประการในการจัดบริการให้การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มอย่างมาก ทั้งด้าน งบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องความชัดเจนเรื่องภาระงาน และบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษตอบสนองวัตถุประสงค์ ของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีข้อจำกัด ทว่ายังคงมีทิศทางและกรอบการพัฒนา เพราะรัฐบาลได้กำหนด พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการปฏิบัติ หน้าที่อื่นของศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2553 ส่งผลให้การจัดการศึกษาพิเศษมีสิ่งที่จะต้องตอบสนองเจตนารมณ์ ของกฎหมายดังกล่าวให้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 หน้า 10) สอดคล้องกับ บุญสิตา วงศรี (2560, หน้า 3) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอยู่บ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการ ไม่เป็นระบบและไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ส่งผลให้ประสิทธิผลการในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของ ศูนย์การศึกษาพิเศษมีความแตกต่างกัน

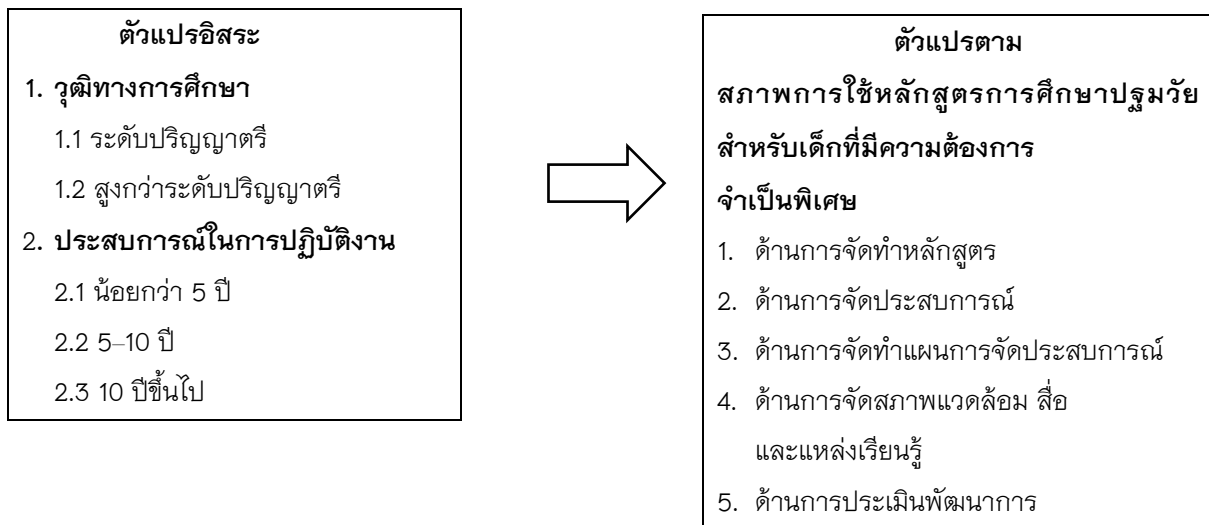
จากที่มาและปัญหาของการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษ ตามนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพ การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งนำผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 มีข้อมูลเพื่อนำไปใช้แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกบุคลากรทางการศึกษาตามวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรทางการศึกษาตามวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนรวมทั้งหมด 654 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป (Kercie and Morgan, 1970.) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์ และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ(Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ประกอบด้วย 5 ด้านจำนวน 44 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 เพื่อขอความร่วมมือศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา จากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือจากกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำนวน 248 ชุด และได้รับกลับคืนมา 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ และนำเสนอในรูปแบบตารางเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้(Sheffe's method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จากกรอบการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 5 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 แยกเป็นรายด้าน

การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	n = 248		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการจัดทำหลักสูตร	4.71	0.37	มากที่สุด	4
2. ด้านการจัดประสบการณ์	4.73	0.38	มากที่สุด	3
3. ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	4.74	0.37	มากที่สุด	2
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้	4.68	0.42	มากที่สุด	5
5. ด้านการประเมินพัฒนาการ	4.75	0.38	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.72	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประเมินพัฒนาการ รองลงมาด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้

2. การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ด้าน	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	t	p - value
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	ปริญญาตรี	4.69	0.37	0.898	0.370
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.75	0.36		
2. ด้านการจัดประสบการณ์	ปริญญาตรี	4.72	0.39	0.195	0.845
	สูงกว่า	4.73	0.37		
3. ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	ปริญญาตรี	4.73	0.36	0.304	0.761
	สูงกว่า	4.75	0.38		
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้	ปริญญาตรี	4.67	0.42	0.269	0.788
	สูงกว่า	4.69	0.41		
5. ด้านการประเมินพัฒนาการ	ปริญญาตรี	4.74	0.38	0.349	0.727
	สูงกว่า	4.76	0.38		
โดยรวม		4.23	0.92	0.129	1.644

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ด้านการจัดทำหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.269	0.635	4.890*	0.008
	ภายในกลุ่ม	245	31.795	0.130		
	รวม	247	33.064			
ด้านการจัดประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.111	1.055	7.637*	0.001
	ภายในกลุ่ม	245	33.859	0.138		
	รวม	247	35.970			
ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.346	0.673	5.146*	0.006
	ภายในกลุ่ม	245	32.045	0.131		
	รวม	247	33.391			
ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.667	0.833	4.855*	0.009
	ภายในกลุ่ม	245	42.050	0.172		
	รวม	247	43.717			
ด้านการประเมินพัฒนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.882	0.941	6.834*	0.001
	ภายในกลุ่ม	245	33.732	0.138		
	รวม	247	35.614			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.621	0.811	7.228*	0.001
	ภายในกลุ่ม	245	27.473	0.112		
	รวม	247	29.094			

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินพัฒนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ในการพัฒนาเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างเป็นองค์รวม ครบทุกด้าน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ในการพัฒนาเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างเป็นองค์รวม และสมดุล ครบทุกด้าน ผ่านการเล่นอย่างมีความหมาย ต้องสอดคล้องกับการทำงานของสมอง การเสริมสร้างทักษะ การคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วยการสร้างวินัยเชิงบวก รวมทั้งการให้การศึกษาที่มีคุณภาพด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้เด็กมีพัฒนาการและเกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายของหลักสูตร ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริงที่สะท้อนถึงพัฒนาการและการเรียนรู้ที่แท้จริงของเด็ก ซึ่งครอบคลุมสถานศึกษา และชุมชนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ ภายใต้บริบทของสังคม วัฒนธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนิดา อินทร์สุข (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย

1.1 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในเอกสารหลักสูตร การแต่งตั้งคณะกรรมการหลักสูตร การเตรียมความพร้อม รวมถึงการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดระยะเวลาเรียนที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน รวมถึงการสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษา ระดับปฐมวัยกับระดับประถมศึกษาปีที่ 1 สอดคล้องกับแนวคิด/หลักการของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกแห่งรวมทั้ง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ต้องจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนา บรรลุตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถออกแบบการจัดประสบการณ์ได้หลากหลาย ตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องตามหลักการในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานศึกษาธิการภาค 2 (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 กับการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ผลวิจัยพบว่า การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการจัดประสบการณ์ พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ด้านการจัดประสบการณ์ โดยภาพรวมระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้กับผู้เรียนโดยจัดประสบการณ์แบบบูรณาการทั้งในการจัดกิจกรรม ทักษะและสาระการเรียนรู้ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเต็มศักยภาพ ได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดประสบการณ์บูรณาการที่หลากหลาย และเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิด/หลักการของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะการบูรณาผ่านการเล่น การลงมือกระทำจากประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลาย เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญา การจัดประสบการณ์จะต้อง ครอบคลุมประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนิดา อินทร์สุข (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ มีการกำหนดหัวเรื่องเพื่อใช้เป็นแกนกลางในการจัดประสบการณ์และกำหนดรายละเอียดของหน่วยการจัดประสบการณ์จากการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งมีการจัดทำแผนจัดประสบการณ์และกำหนดกิจกรรมครอบคลุมตามจุดประสงค์ ครอบคลุมพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา สอดคล้องกับแนวคิด/หลักการของสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2562) กล่าวว่า การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ต้องศึกษาหลักสูตร มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ ตามช่วงอายุของเด็ก เพื่อนำมาจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ และจัดทำแผนการจัดประสบการณ์อย่างหลากหลาย ครอบคลุมสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งเปลี่ยนเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ครบทุกสภาพที่พึงประสงค์ในช่วงอายุจริงหรืออายุพัฒนาการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ กุณแสงคำ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการออกแบบการจัดประสบการณ์ นอกจากนี้ ครูควรมีทักษะการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้เด็กเกิดความสนใจ และควรศึกษาจิตวิทยาพัฒนาการของเด็กแต่ละช่วงวัย แล้วจึงกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยจำเป็นต้องจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและวิธีการเรียนรู้ของเด็กในแต่ละช่วงวัย ดังนั้น ครูปฐมวัยจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก และต้องเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการจัดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์และสามารถจัดประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษา

มีการจัดสภาพแวดล้อม โดยการใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ และแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ สื่อ เครื่องเล่นได้เพียงพอและเหมาะสม จัดสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนภายใน ภายนอกห้องเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัยพร้อมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และบุคลากรทางการศึกษามีการจัดทำสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิด/หลักการของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2562) กล่าวว่า เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ และแหล่งเรียนรู้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ต้องใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ และแหล่ง เรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล รวมทั้งการใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีในท้องถิ่น มาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ โดยศูนย์การศึกษาพิเศษควรจัดให้มีอย่างเพียงพอ เพื่อพัฒนาให้เด็กพิการเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ และแหล่งเรียนรู้นั้น ผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือพิจารณาเลือกใช้จากคู่มือรายการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษามาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้เด็กพิการเกิดการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ กุณแสงคำ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการผลิต และสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับสื่อการสอน หรือมีโอกาสไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ครูควรเลือกสื่อของจริงที่อยู่รอบ ๆ ตัวเด็ก มาใช้ในการจัดประสบการณ์ และควรสร้างเครือข่ายเพื่อนครูบนสังคมออนไลน์ เพื่อน แนวคิด เทคนิค มาพัฒนาต่อยอดแล้วจัดทำสื่อเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อการสอนในระดับปฐมวัยมีความสำคัญต่อเด็กเป็นอย่างมาก เพราะสื่อ จะช่วยให้เด็กเกิดความเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังนั้น สื่อที่เลือกนำมาใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยนั้น ต้องเป็นสื่อที่อยู่ใกล้ตัว ปลอดภัย มีความเหมาะสมกับช่วงวัยและสอดคล้องกับกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ดังนั้นครูปฐมวัยจึงจำเป็นต้องเลือกใช้สื่อที่อยู่ใกล้ ๆ ตัวเด็ก สอดคล้องกับช่วงวัย และควรเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสื่อการสอน นำมาพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.5 ด้านการประเมินพัฒนาการ พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ด้านการ ประเมินพัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการประเมินพัฒนาการตามมาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษ มีการประเมินพัฒนาการที่กำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินอย่างหลากหลาย และประเมินพัฒนาการจริงตามสภาพความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิด/หลักการของสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ (2562) กล่าวว่า การประเมินพัฒนาการเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ อายุแรกเกิดถึง 6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยใช้แบบประเมิน ที่หลากหลาย โดยนักทฤษฎีวิชาชีพ รวมทั้งผู้ปกครองเป็นผู้ให้ข้อมูลและร่วมประเมิน ทั้งนี้ โดยใช้กรอบ มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ตามความต้องการจำเป็นก่อนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน การจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลระหว่างการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและทบทวนแผนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล และเมื่อสิ้นสุดการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ เพื่อประเมินความสามารถตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของของ ศุภนิดา อินทร์สุข (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางทางการ

บริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความ ต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยจำแนกตาม วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดต่อการใช้หลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิ ทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ในเรื่องสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็ก ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก เพื่อให้มีพัฒนาการทั้ง ด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาและพัฒนาให้เต็มที่ตามศักยภาพ รวมไปถึงการวางแผนปรับปรุง หลักสูตรและการจัดประสบการณ์ เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับเด็กปฐมวัยไว้ให้ได้มากที่สุด ซึ่ง วริญญา ศิลาคิตร (2560) ได้อธิบายว่า การจัดประสบการณ์เรียนรู้หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับ เด็กปฐมวัย ต้องคำนึงถึงความพร้อมในพัฒนาการทั้งสี่ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ความสนใจ แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคลในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามตารางกิจกรรมประจำวัน ครูผู้สอน ต้องสามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นและบูรณาการกิจกรรม ครั้งแรกเวลาที่เหมาะสมกับเด็กโดยจัดกิจกรรมผ่านการเล่น เพราะการเล่นเป็นธรรมชาติของเด็ก โดยคำนึงถึงความต้องการและพัฒนาการของเด็ก ในการจัด ประสบการณ์ จึงควรจัดในรูปแบบของการบูรณาการ ผสมผสานวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และการจัดมุมกิจกรรม และรวมถึงด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ในบางโรงเรียนยังขาดแคลนสื่อที่เหมาะสม กับ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย ครูปฐมวัยขาดทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิด ประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ให้ความสำคัญจากการจัดซื้อ สื่อการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยอย่างเพียงพอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา วงษาไฮ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงาน วิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษาในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์ การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยภาพรวม แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินพัฒนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความคิดวิเคราะห์ถึงปัญหาได้รอบด้าน แตกต่างกัน การมีวิสัยทัศน์ มุมมอง แนวคิดของกระบวนการทำงานที่ต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อสภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษต่างกัน ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนด การจัดทำหลักสูตรปฐมวัย ถือว่าเป็นหลักสูตรของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยแต่ละแห่งวางแผน หรือกำหนดแนวทางการจัดทำการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เด็กบรรลุตามมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ และ สภาพที่พึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรการสร้างปฐมวัยกำหนด พรรษาต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ จุดเน้น ภูมิปัญญา ท้องถิ่น สภาพบริบทและความต้องการของชุมชนมาออกแบบหลักสูตร สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี คำแก้ว (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการ ระดับปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาาระดับปฐมวัย กับระดับประถมศึกษาปีที่ 1 และบุคลากรทางการศึกษาควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
2. ด้านการจัดประสบการณ์ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาควรจัดประชุมให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น มีการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายโดยสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน
3. ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ สถานศึกษาควรจัดให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และกำหนดรายละเอียดของหน่วยการจัดประสบการณ์จากการวิเคราะห์ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษร่วมกัน
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ และสถานศึกษาควรมี การจัดวางอุปกรณ์ วัสดุ สื่อ เครื่องเล่น ครุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับพัฒนาการและประเภทความพิการของผู้เรียน
5. ด้านประเมินพัฒนาการ สถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมินพัฒนาการที่กำหนดวิธีการและเครื่องมือ ที่ใช้ในการประเมินอย่างหลากหลาย โดยนักสหวิชาชีพ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และควรจัดทำรายงานผลการพัฒนาการ ของผู้เรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกภาคเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยหรือประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตามบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดีจาก ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสุวิทย์ สุททาลา ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา และนางสาวปาริฉัตร ปริงเชื้อ หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอพระขอบคุณ บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้อย่างครบถ้วน

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอดทำให้ การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง สมาชิกทุกคนในครอบครัวและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กัลยาณี คำแก้ว. (2560). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญลิตา วงศ์ศรี. (2560). **ศึกษาสภาพการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พัชรภรณ์ กุณแสงคำ และสฤพร ชาวนันชัย. (2563). **การบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัย ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ในการประชุมวิชาการ ระดับชาติ “มศววิจัย” ครั้งที่ 13** (หน้า 1464-1472). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑา วงษาไฮ้. (2563). **การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ เล่ม 5 ฉบับที่ 2**. มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560), **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร., 2560.

วริญญา ศิลาโคตร. (2560). **สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในบริบทประชาคมอาเซียนของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

ศุภนิดา อินทร์สุข. (2565). **การศึกษาสภาพและแนวทางทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**. วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 5 ฉบับที่ 6. (หน้า 49–62). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์. มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **การเรียนรู้รวม: แนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. [ออนไลน์]. ได้จาก. https://www.ubu.ac.th/web/files_up/03f2017041813165790.pdf. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 27 มิถุนายน 2565].

สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 (2561). **การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 กับการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560**. เอกสารลำดับที่ 14/2561.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2562). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ พุทธศักราช 2562**. เอกสารอัดสำเนา.

การศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 8

A Study of Learning Resource Management of School Administratorin The Network Promote Efficiency of Special Education Center Group 8

ชี่นนภา ขันธพันธ์^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Chuennapha Khanthaphan^{1*} and Nattawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำนวน 248 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่า (t-test), (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เปรียบเทียบโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้

2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้, กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย ที่ 8

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 50600

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 : 64205074@up.ac.th

Abstract

The objective of this research is : (1) to study the management level of learning resources of the special education center efficiency promotion network group; Network group 8 (2) to compare the level of management of learning resources of the network to promote efficiency. special education center Network group 8 classified by educational background and work experience The sample used in the research were educational personnel of the efficiency promotion network group. special education center The 8th network group consisted of 248 people. The instruments used in this study were five-level rating scale the data were analyzed by descriptive statistics including percentage, frequency average, standard deviation, t-test (Independent Samples) and inferential statistics: One-Way ANOVA, analysis of variance. "Scheffe" method.

1) The level of management of learning resources of the special education center efficiency promotion network group The 8th network found that the overall picture was at the highest level. Sort the average from the highest to the lowest, including the budget, planning. Operational management of learning resources Summary of reports on improvements and corrections to the management of learning resources and assessment of the management of learning resources, respectively.

2) Comparison of learning resource management levels of the efficiency promotion network group special education center Network group 8 classified by educational qualifications Overall, there was no statistically significant difference and classified by work experience. The overall difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords : A Study Of Learning Resource Management, The Network Promote Efficiency Of Special Education Center Group 8

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันนี้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้มนุษย์เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความพร้อมในการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ได้จำกัดเฉพาะการเรียนรู้ในห้องเรียนและครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เท่านั้น ยังรวมถึงการเรียนรู้จากนอกห้องเรียนที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ดังนั้นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียนในห้องเรียนและชุมชน ตลอดจนสิ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ในมาตรา 4 ได้บัญญัติความหมายของการศึกษาไว้ว่า “กระบวนการการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” มาตรา 24 (5) กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก

พระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่การดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบแรกขึ้นในระหว่างปี พ.ศ. 2542 ถึง พ.ศ. 2551 ผลของการปฏิรูปพบว่าระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามที่ตั้งไว้

จนนำมาสู่การปฏิรูปการศึกษารอบสองหรือที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2561 ปัจจุบันได้ดำเนินการไปแล้ว ซึ่งปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยยังเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะปัญหา ด้านคุณภาพการศึกษาคุณภาพผู้เรียน ด้านครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาด้านการเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง เท่าเทียม และด้านการผลิตพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศได้

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้หลายลักษณะเป็นการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน แต่ละคนและเป็นการเรียนรู้จากสภาพจริง ซึ่งการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ใกล้ตัว จะทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างและสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข (Joyful Learning) และเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียนและแต่ละชุมชน มีแหล่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันที่ผู้สอนและผู้เรียนสามารถจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความแตกต่างกัน ทั้งในด้านศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน และความแตกต่างกันของบริบทในโรงเรียนและชุมชน ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ โดยเริ่มจากการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้เป็นระบบ มีการวางแผนใช้แหล่งเรียนรู้ ควบคุมกำกับ ตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ รวมทั้งแสวงหาแหล่งเรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

ดังนั้น สถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 มีนโยบายในการจัดการศึกษาและได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกที่ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งแหล่งเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียน ตำราเรียน หรือในสถานศึกษาเท่านั้น แต่รวมถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกสถานศึกษา ดังนั้น จึงมีแนวคิดในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และให้ผู้เรียนสามารถใช้แหล่งเรียนรู้อย่างคุ้มค่า เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาความสามารถได้เต็มศักยภาพ โดยมีแนวทางในการบริหารจัดการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษานั้น สถานศึกษาจะต้องสำรวจหรือเตรียมข้อมูลแล้วนำไปพิจารณาให้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นของตนมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น

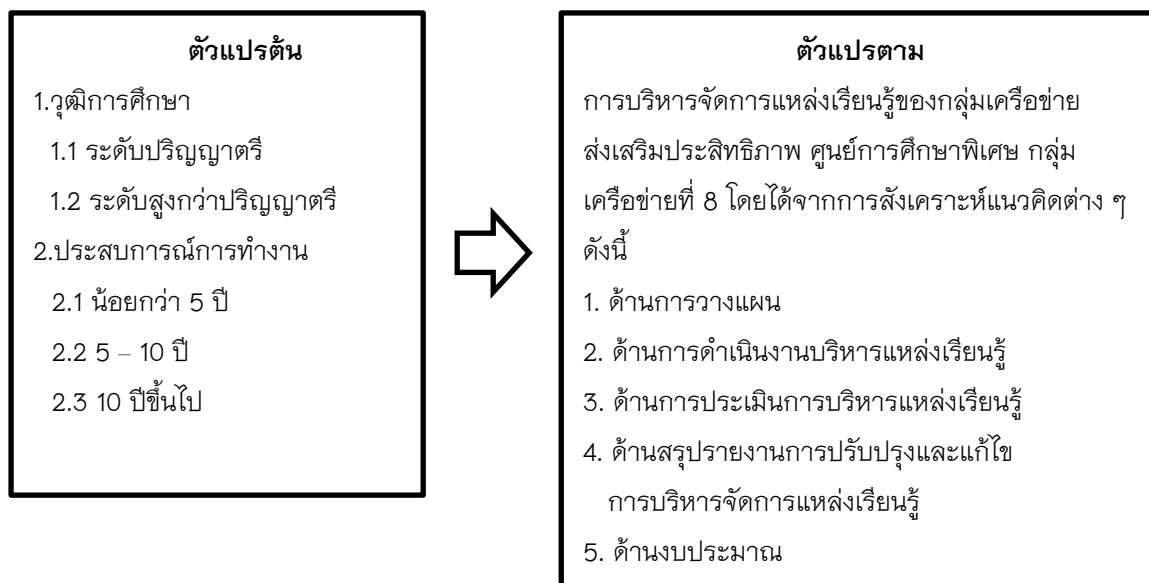
จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 เพื่อเป็นข้อมูลในการใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับประสบการณ์ตรงในการใช้แหล่งเรียนรู้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนรวมทั้งหมด 654 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน (Kercie and Morgan, 1970.) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์ และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 ประกอบด้วย 5 ด้านจำนวน 30 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 เพื่อขอความร่วมมือศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา จากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือจากกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำนวน 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ และนำเสนอในรูปแบบตารางเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 แยกเป็นรายด้าน

ข้อ	การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้	(n = 248)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการวางแผน	4.52	.40	มากที่สุด	2
2	ด้านการดำเนินงานบริหารแหล่งเรียนรู้	4.49	.40	มาก	3
3	ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้	4.47	.39	มาก	5
4	ด้านสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้	4.48	.40	มาก	4
5	ด้านงบประมาณ	4.55	.39	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.50	.34	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงบประมาณ รองลงมาด้านการวางแผน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้

2. การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	4.50	.40	4.58	.39	1.480	.140
2. ด้านการดำเนินงานบริหารแหล่งเรียนรู้	4.48	.40	4.53	.39	.828	.409
3. ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้	4.46	.40	4.50	.39	.882	.379
4. ด้านสรุป รายงานการปรับปรุงและแก้ไข การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้	4.45	.38	4.56	.43	2.117*	.035
5. ด้านงบประมาณ	4.53	.38	4.60	.39	1.275	.203
โดยรวม	4.48	.35	4.55	.32	1.526	.128

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารจัดการแหล่ง เรียนรู้ของกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8	น้อยกว่า 5		5-10		10 ขึ้นไป		F	P-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	4.33	.43	4.58	.38	4.50	.39	4.791*	.009
2. ด้านการดำเนินงาน บริหารแหล่งเรียนรู้	4.34	.47	4.54	.38	4.47	.40	3.112*	.046
3. ด้านการประเมินการ บริหารแหล่งเรียนรู้	4.33	.42	4.52	.40	4.43	.37	3.183*	.043
4. ด้านสรุป รายงานการ ปรับปรุงและแก้ไขการ บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้	4.32	.46	4.52	.39	4.48	.40	3.242*	.041
5. ด้านงบประมาณ	4.45	.36	4.60	.38	4.49	.39	3.527*	.031
โดยรวม	4.35	.35	4.55	.33	4.47	.34	4.632*	.011

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยมีครู นักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม จัดให้มีการประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ นิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจนถึงการจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นการส่งเสริม พัฒนาต่อยอดและเตรียมการวางแผนในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับแนวทางกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ในการให้ความสำคัญกับการใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน โดยกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

แหล่งเรียนรู้ได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น สื่อสารมวลชนเผยแพร่หรือจัดรายงานเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นได้พัฒนาด้วยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภา อินนารี (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดองค์การ รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการนำ และด้านการควบคุม ตามลำดับ และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยให้คณะครู นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจร่วมเป็นคณะกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เกิดความร่วมมือในการสนับสนุน ช่วยเหลือ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพันธ์ พรหมสวัสดิ์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 จังหวัดนครราชสีมา พบว่าด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการนำวงจร PDCA เข้ามาช่วยในการบริหารทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิดช่วยลดความสับสนในการทำงานลดการใช้ทรัพยากรที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ลดความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลต่อคุณภาพที่ดีของการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุदारัตน์ งามวิสัย (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการวางแผน เป็นขั้นตอนที่มีการกำหนดนโยบายแผนโครงการก่อนการปฏิบัติงาน เช่นกัน

1.2 ด้านการดำเนินงานบริหารแหล่งเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยมีนโยบายการสำรวจ ประชุมชี้แจง อบรมและจัด แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสสินธุ์ จงปัญญาพนธ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ อำเภอสองจังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่าด้านการดำเนินงานบริหารแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องดำเนินงานให้สนองนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 22 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษายึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 24 ยังกำหนดว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ นอกจากนี้ในมาตรา 25 ได้กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ” ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542)

1.3 ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ โดยสถานศึกษามีการจัดทำแบบบันทึกการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก วางแผนแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลติดตามการดำเนินการ การรายงานประเมินผล การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม อย่างต่อเนื่อง มีการแก้ไขปัญหา อุปสรรคระหว่างดำเนินการ ประเมินทบทวน ปรับปรุงกระบวนการ การดำเนินการให้เกิดการพัฒนาและมีการใช้แหล่งเรียนรู้ตามแนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของจิรภา อินนารี (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุนีย์ แสงเดือนแก้ว (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอน้ำหนาว ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามและนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้มีการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เริ่มดำเนินการเป็นกระบวนการขั้นตอนจนสิ้นสุด ทุกกระบวนการการดำเนินการ การปฏิบัติตามแผนงาน การตรวจสอบการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด พัฒนา ปรับปรุงระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง แล้วนำมาสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการทุกกระบวนการ เพื่อที่จะนำเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดทุกระดับที่เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนจนถึงจัดให้ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการใช้แหล่งเรียนรู้ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริม พัฒนา ต่อ ยอดและเตรียมการวางแผนในอนาคตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชนิษฐา กาทัง (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้หากสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์และ การจัดการอย่างละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนตามสภาพสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกแล้วการบริหาร จัดการแหล่งเรียนรู้ย่อมมีประสิทธิภาพไปด้วยและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโชคชัย แสนวิชา (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 พบว่า สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจ เป็นเพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่สรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไข จัดทำแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านงบประมาณ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้มีการจัดทำ งบประมาณ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามโครงการทั้งหมด ดำเนินการและควบคุมการ จัดซื้อ - จัดจ้าง วัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนจนถึงค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามระเบียบของทางราชการ เพื่อส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษารวมถึง การจัดทำ รางวัลเกียรติบัตรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดคุ้มค่า มากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสายชล วัฒนเกษภรณ์ (2560) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่าในด้านการงบประมาณ ผู้บริหาร ส่งเสริมการใช้พัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดระบบบริหาร การใช้พัสดุและสินทรัพย์ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ การกำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานการใช้แหล่ง เรียนรู้การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานในท้องถิ่นค่อนข้างน้อย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการใช้ แหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้สอดคล้องกับหลักการแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่ได้กล่าวไว้อีกว่า การบริหารจัดการงบประมาณให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

มากที่สุด โดยแหล่งที่มาของงบประมาณคือเงินนอกงบประมาณและเงินงบประมาณ โดยใช้จ่ายตามระเบียบของทางราชการเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษานั้น มีการจัดทำนโยบาย เป้าหมาย วางแผน และจัดท่างบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ รวมไปถึงจัดทำรายงานประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เกิดความร่วมมือในการสนับสนุน ช่วยเหลือ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าตลอดจนถึงจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการใช้แหล่งเรียนรู้ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาต่อยอด จึงทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมาพร เซาว์นไฉ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิสิฐวรนารถ ทองอินทร์ พงศ์คำดี (2560) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมแล้วแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จากผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 โดยภาพรวมแล้ว แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันได้พบเจอกับเหตุการณ์หรือกรณีศึกษาที่หลากหลาย ต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างให้ความสำคัญในการประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตาม แก้ไข ปรับปรุงการใช้แหล่งเรียนรู้ตลอดจนถึงการส่งเสริม พัฒนาต่อยอดและเตรียมการวางแผนในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมาพร

เชาวน์ไว (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวัจน์ พัฒน์เจริญ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์การศึกษา สังกัดหน่วยงานทหารบก จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาสังกัดหน่วยงานทหารบก จังหวัดลพบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผน สถานศึกษาควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่คณะครู นักเรียน และชุมชน เพื่อร่วมกันวางแผนวิเคราะห์ สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี
2. ด้านการดำเนินงานบริหารแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้ชัดเจน โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้
3. ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการประเมินผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ อย่างเป็นระบบขั้นตอนในการบริหารจัดการ โดยมีการแจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อความโปร่งใสในการดำเนินการ
4. ด้านการสรุปรายงานการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีวิธีการบริหาร โดยสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน
5. ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการใช้วัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อขอรับงบประมาณในการจัดการแหล่งเรียนรู้และมีการตรวจสอบงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร. ณัฐวุฒิ สักโล อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสุวิทย์ สุทาลา ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา และนางสาวปาริฉัตร ปริงชัย หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอดทำให้ การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบเพื่อเป็นการ ตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง สมาชิกทุกคนในครอบครัวและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**

พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การส่งเสริมสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ :ที.เอส. บี. โปรดักส์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ชนิษฐา กาดัง. (2561). **การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านแม่แดดน้อย อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดเชียงใหม่.** ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

จิรภา อินนารี. (2564). **การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.**การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา,พะเยา.

ชุตินาพร เขาวนไฉ. (2562). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี.**วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

โชคชัย แสนวิษา. (2564). **การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.**การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ฐิติวัจน์ พัฒน์เจริญ. (2560). **สภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์การศึกษา สังกัดหน่วยงานทหารบก จังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร:วีอินเตอร์พรีนทร์ กรุงเทพมหานคร.
- พระครูวิสิฐวรณารถ ทองอินทร์ พองคำดี (2560). สภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- มนัสนิตย์ จงปัญญาพนธ์. (2560). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สายชล วัฒนเกษกรณ์. (2560). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุดารัตน์ งามวิสัย. (2561). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มสภวิทยุ เขตร่มเกล้า-นวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. ค.ม..มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
Innovative Leadership of School Administrators Affecting Effectiveness of
Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary
Educational Service Area Office Phayao

ชุลีมาศ คำบุญเรือง^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Chuleemart Khamboonruang^{1*} and Sunthon Khlai Um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 210 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดำเนินงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : chuleemart.khbr@gmail.com

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม(X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของ
สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.60 เขียนเป็นสมการพยากรณ์
ประสิทธิผลสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}=1.864+.292(X_4)$ และสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}=.377(Z_{X_4})$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research were to study 1) the level of Innovative Leadership of School Administrators in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao, 2) the level of Effectiveness of Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao, 3) the relationship between Innovative Leadership of School Administrators and Effectiveness of Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao 4) Innovative Leadership of School Administrators Affecting Effectiveness of Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao. The samples are 210 school teachers in Phukamyao Consortium the Secondary Educational Service Area Office Phayao. Determined sample size by using Krejcie and Morgan Table. Did the multi-stages sampling. The research instruments used was five-rating scale questionnaires. The Index of item objective congruence is between 0.67 and 1.00 and the reliability value is 0.98. The statistical tools used for data analysis included percentages, means, standard deviations, Pearson's Product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The results of this research were 1) Innovative Leadership of School Administrators in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao was overall and every individual aspect at high level, ranking by means scores from high to low: teamwork, transformative leadership, visionary innovation, creating and innovative organization atmosphere, creativity. 2) Effectiveness of Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao was overall and every individual aspect at high level, ranking by means scores from high to low: learning organization, efficient resource management, school modification and development capability, job satisfaction of teachers, and academic student performance. 3) the relationship between Innovative Leadership of School Administrators and Effectiveness of Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao was overall and every individual aspect at a moderate positive correlation with the .05 level of statistical significance. 4) Innovative Leadership of School Administrators Affecting Effectiveness of Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao was creating and innovative organization atmosphere(X_4) with the .05 level of statistical significance and could predict the effectiveness of school at 49.60 percent. The predictive equation could be written in the form of standardized scores as $\hat{Y}=1.864+.292(X_4)$. The predictive equation could be written in the form of standardized scores as $\hat{Z}=.377(Z_{X_4})$

Keywords : Motivation, Teacher

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกหลากหลายมิติ ทั้งปัจจัยเสี่ยงและโอกาสที่ท้าทาย ส่งผลต่อการบริหารจัดการ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทุกประเทศและทุกหน่วยงานจึงต้องปรับตัว เพื่อจัดการองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ประเทศไทยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์ "ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ในส่วนของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21" โดยมีเป้าหมาย 2 ด้าน คือ เป้าหมาย มี 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และเป้าหมายด้านการจัดการศึกษา ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เป้าหมายที่ 2 ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และเท่าเทียมเป้าหมายที่ 3 สามารถพัฒนาคนให้มียุทธศาสตร์สูงสุด เป้าหมายที่ 4 มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเป้าหมายที่ 5 ระบบการศึกษาที่ตอบสนอง และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อทิศทางของสถานศึกษาจะต้องนำเอาภาวะผู้นำมาเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา ซึ่งเป็นโจทย์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ทางการศึกษาของคนในชาติ และสามารถยกระดับศักยภาพของผู้เรียนให้ได้การบริหารงานของสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลขององค์การที่ตอบสนองการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาการในสถานศึกษาและเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง วิสัยทัศน์ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองในทักษะใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหวัง ก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าการบริหารของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ (จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 11) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งบ่งชี้ความสามารถของสถานศึกษานั้นๆ ประสิทธิผลของสถานศึกษา เกิดจากการที่สถานศึกษามีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ มีการบริหารจัดการควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (รัตนา เหลืองงาม, 2562, หน้า 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาจำนวน 18 สถานศึกษา ในส่วนของสถานศึกษา

สหวิทยาเขตภูพานยาว จำนวน 9 สถานศึกษา จากการศึกษารายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่าคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 คะแนนเฉลี่ย 4 วิชาหลักมีผลต่าง-0.29 คะแนน นอกจากนี้ในผลการประเมินมาตรฐานที่ 3 สมรรถนะการบริหารจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่อง ชูเกียรติ ได้รับระดับคุณภาพ ปรับปรุง (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, 2564) แสดงให้เห็นว่าผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยายังไม่บรรลุผลตามที่ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลงานเชิงประจักษ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สะท้อนประสิทธิผลของสถานศึกษาที่อาจจะเกี่ยวข้องกับคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน วัฒนธรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเตรียมพร้อมเพื่อที่จะรับมือกับสภาพปัญหาทั้งภายในและนอกสถานศึกษาตามบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะมากหรือน้อยเพียงใดปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการสร้างสรรค์ ปรับปรุงหรือพัฒนานวัตกรรมต่างๆ โดยการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน

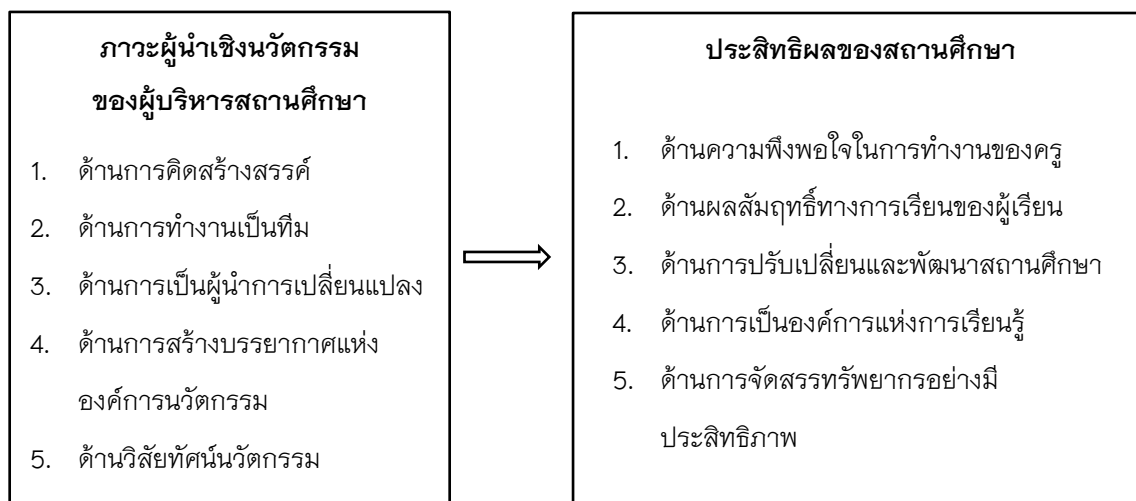
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยได้ในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 แห่ง จำนวน 460 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 210 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, P. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ดังนี้

1. จำแนกประชากรครูผู้สอนตามสถานศึกษา
2. กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ครูผู้สอน จำแนกตามสถานศึกษา
3. สุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ตามสัดส่วนแต่ละสถานศึกษาให้ได้ครบตามจำนวน รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	สหวิทยาเขต	ประชากร			สัดส่วน กลุ่มตัวอย่าง
		ข้าราชการครู	พนักงาน ราชการ	รวม	
โรงเรียนพะเยาพิทยาคม	ภูพานยาว	171	7	178	81
โรงเรียนดอกคำใต้พิทยาคม	ภูพานยาว	48	3	51	23
โรงเรียนแม่ใจพิทยาคม	ภูพานยาว	41	5	46	22
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	ภูพานยาว	42	3	45	21
โรงเรียนพากกว๊านพิทยาคม	ภูพานยาว	38	2	40	18
โรงเรียนดงเจนพิทยาคม	ภูพานยาว	31	2	33	15
โรงเรียนถ้ำปินพิทยาคม	ภูพานยาว	27	1	28	13
โรงเรียนงำเมืองพิทยาคม	ภูพานยาว	22	3	25	11
โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์	ภูพานยาว	14	0	14	6
รวม		434	26	460	210

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247)

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (index of item objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูหลวงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูหลวงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ระยะเวลา 15–20 วัน ได้รับกลับมาคืนมา จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูหลวงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 54)

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูหลวงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลสถานศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 54)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูหลวงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 362–363)

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูหลวงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	(\bar{x})	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.94	0.69	มาก	5
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.02	0.67	มาก	1
3. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.99	0.67	มาก	2
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	3.97	0.65	มาก	4
5. ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม	3.98	0.69	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.98	0.63	มาก	

ตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.97$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.94$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	(\bar{x})	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.04	0.58	มาก	4
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	3.95	0.65	มาก	5
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.08	0.58	มาก	3
4. ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.14	0.53	มาก	1
5. ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.52	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.07	0.50	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.07) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (\bar{x} = 4.14) รองลงมาด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{x} = 4.07) รองลงมาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (\bar{x} = 4.08) รองลงมาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (\bar{x} = 4.04) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (\bar{x} = 3.95)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_1)	.603*	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2)	.652*	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.675*	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4)	.690*	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม (X_5)	.634*	ปานกลาง	ทางบวก
รวม	.690*	ปานกลาง	ทางบวก

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r_{xy} = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_4y} = .690$) รองลงมาด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ($r_{x_3y} = .675$) รองลงมาด้านการทำงานเป็นทีม ($r_{x_2y} = .652$) รองลงมาด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($r_{x_5y} = .634$) และค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($r_{x_1y} = .603$)

4. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter multiple regression analysis) เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	b	S.E. _b	β	t	sig
ค่าคงที่ (constant)	1.864	.159		11.704	.000
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_1)	-.065	.086	-.089	-.750	4.54
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2)	.133	.099	.178	1.352	.178
ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.141	.113	.189	1.241	.216
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4)	.292	.099	.377	2.945*	.004
ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม (X_5)	.052	.080	.072	.651	.516

R = .704 R² = .496 S.E._{est} = .483 F = 40.10

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .292 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .377 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลสถานศึกษา) และตัวพยากรณ์ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) มีค่าเท่ากับ .704 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.60 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .099 ส่วนตัวแปรอิสระอีก 4 ตัวแปร คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (X_3) และด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม (X_5) ถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากว่าทดสอบแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.864 + .292(X_4)$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = .377(Z_{X_4})$$

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมาด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .603 ถึง .690 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่ำสุด

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .704 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.60

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.864 + .292(X_4)$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = .377(Z_{X_4})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา** สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความสามารถในการนำองค์การ มีวิสัยทัศน์โดยสามารถมองเห็นโอกาสและสภาพอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือด้วยการทำงานเป็นทีม ขับเคลื่อนองค์การด้วยแนวทางใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความคิด สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อนำมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา บุญเทียม (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. **ประสิทธิผลของสถานศึกษา** สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสหวิทยาเขต ภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่สามารถดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่งผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 101) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

3. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ล้วนแต่เป็นความสามารถ ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหาร สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรม ใหม่ในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม จัดบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ทางความคิดซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อนำความรู้ความสามารถและผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 110) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้และจัดกิจกรรมให้ผู้สอนได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อรับความคิดใหม่ๆ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีการใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย นอกจากนี้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรม จึงทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ศรีสนิท (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ให้ครบรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะช่วยสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลงใหม่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งหวังเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ ซึ่งจะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย นอกจากนี้แล้วต้องปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารควรขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือด้วยการทำงานเป็นทีม นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ สร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความคิด สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนั้น ครูผู้สอนควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆหรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางวัชราภรณ์ สิทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม และนางโสภา วงศ์ไชย รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ:อมรรкарพิมพ์.
- ณัฐวุฒิ ศรีสนิท. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(1), หน้า 20-29.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,จันทบุรี.
- วัชรพงษ์ ทักชนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,นครปฐม.
- วิชุดา บุญเทียม. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), หน้า 175-189.



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. (2564). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ**

พ.ศ.2564. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565. จาก <https://www.sesapy.go.th/?p=2739>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580** (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and*

Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
Academic Administration on the Aspect of ACTIVE LEARNING of Secondary
School under the Secondary Educational Service Area Office Phayao

ณัจฉรีย์ยา ภาธรธนฤต^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Natchareeya Bhathonthanarit^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 โดยแยกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวัดและประเมินผล ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 50600

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 : duanuinaka@dongjen.ac.th

Abstract

The purpose of this study was to educate and compare the academic administration on the aspect of ACTIVE LEARNING of secondary school under the secondary educational service area office Phayao, classified by edge, educational qualification and working experience. The samples were 286 teachers. The research instruments were questionnaires. The data were analyzed by using descriptive statistics were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), One way ANOVA and Scheffe' matched pair comparison.

The results showed that:

The academic administration on the aspect of ACTIVE LEARNING of secondary school under the secondary educational service area office Phayao overall was rated the average scores at high level. The highest average was measurement and evaluation.

The comparison of the academic administration on the aspect of ACTIVE LEARNING of secondary school under the secondary educational service area office Phayao showed that samples with different edge and educational qualification were not difference but the samples with different working experience was difference with statistic significance at the level of .05.

Keywords : Academic Administration, Active Learning

บทนำ

สังคมโลกพัฒนามาสู่ยุคไร้พรมแดนอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกประเทศต้องมีการทบทวนวาระของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานและเป็นปัจจัยของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างเหมาะสมทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกและยังสามารถดำรงชีวิตหรือทำการประกอบอาชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประชาชนไทยมีสิทธิด้านการได้รับการศึกษาตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 49 ที่บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี รัฐบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายให้คนไทย ได้รับการศึกษาตามสิทธิ โดยที่ประชาชนทุกคนมีสิทธิได้รับการพัฒนาในทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาไปสู่การทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, หน้า 15) ภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสถานศึกษาคือการพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 8-9) แผนการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแผนแม่บทของการจัดการศึกษาในฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560-2579) ได้วางกรอบแนวทางการพัฒนาการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาคือสถานศึกษา ผู้รับนโยบายจัดการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ การบริหารจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในชุมชนและสังคมตาม จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ จัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ เพื่อให้ความรู้ ประสบการณ์ และอบรม เยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชน และพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของชาติ การดำเนินของสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต่อสังคม และมีความสำคัญอย่างมาก เพื่อขับเคลื่อนตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 26) การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ ขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานมีประสิทธิภาพจะส่งผล ต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพัง แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 8) การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญในการบริหารการศึกษา คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งตรงกับมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ และผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการ บริหาร การศึกษา ที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 17 ด้าน คือ การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การ นิเทศ การศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การ ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การ จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550, หน้า 29-51)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 1) มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ให้มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ ระบุแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้ไว้ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาผู้เรียนระดับ ก่อนประถมศึกษา ให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความ พร้อมเข้าสู่การเรียนในระดับที่สูงขึ้น 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียน ได้ตามช่วงวัย 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน 4) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการ ให้เกิดทักษะการคิด วิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา

และคิดสร้างสรรค์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 6) การปลูกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์ และจิตวิทยาศาสตร์ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2560, หน้า 41) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการ Active Learning โดยการส่งเสริมให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้ Active Learning ซึ่งในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning นี้ ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอด โดยปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ชี้แนะและแนะนำวิธีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ โดยการสร้างความเข้าใจด้วยตนเอง จนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย ในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning มีปัจจัยเกี่ยวข้องที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวประกอบด้วยผู้สอนและสภาพแวดล้อม โดยด้านกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ความรู้จากสิ่งที่ผู้เรียนปฏิบัติ ส่วนผู้เรียนต้องร่วมคิดและ แก้ปัญหาด้วยตัวเอง (สิริพร ปาณาวงษ์, 2557, หน้า 2) และในปี 2558-2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2560, หน้า 143) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการ ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาของผู้เรียน 2) ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเองและ มีความสุขจากการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมเน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองพัฒนาทักษะกระบวนการคิดและเชื่อมโยงเรียนกับบริบททางสังคมโดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันมุ่งให้เกิดความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับครูและโรงเรียนกับชุมชน 5) การประเมินพัฒนาการการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมินตนเองและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการทดลองใช้รูปแบบดังกล่าวพบว่านักเรียนมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ประกอบด้วยการนำเสนอการคิด การทำงานอย่างได้อย่างสร้างสรรค์ กระบวนการคิด การพัฒนาและนำไปใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และมีทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วย มีความน่าเชื่อถือ ความสุภาพ ความสมบูรณ์ และความชัดเจน ความกระชับ ความสร้างสรรค์และความถูกต้องส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาต้องมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกให้ครูสามารถบูรณาการ ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การได้รับการปรึกษาชี้แนะ การนำความรู้ไปใช้ การถอดบทเรียน การสะท้อนคิดรวมทั้งการมี ปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เกิดแรงบันดาลใจ เกิดทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียนที่จะต้องใช้ทั้งการคิด การลงมือทำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ผู้เรียนไม่ได้อยู่ในฐานะผู้รับ ความรู้จากครูเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active Participation) ซึ่งตรงกับความหมายที่ราชบัณฑิตยสถาน (2551) ได้ให้ไว้ว่า “การเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาและอย่างตื่นตัว”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้ตระหนักถึงการจัดการศึกษาตามภารกิจหน้าที่และนโยบายของรัฐบาลและต้นสังกัดและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพที่เหมาะสมเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ประกอบกับผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ จึงมีแนวคิดในการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพะเยา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและคณะครูส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning อันจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาต่อไป

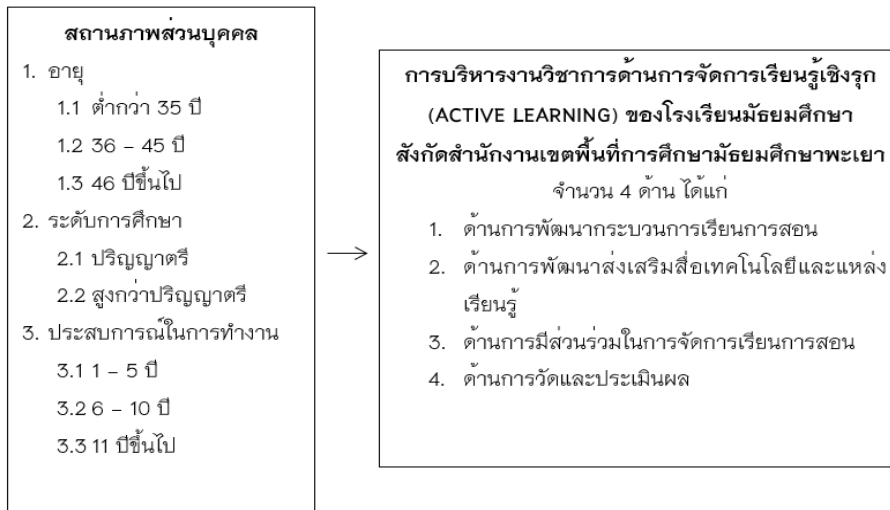
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

8'

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน
3. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 853 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน โดยแยกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนที่ได้จากการเทียบตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane 1967 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา ประกอบด้วย 4 ด้านจำนวน 35 ข้อ โดยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) ความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรโรงเรียนพานพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เพื่อขอเก็บข้อมูล โดยแนบ QR Code แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ไปในหนังสือขอความอนุเคราะห์ด้วย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ใช้การวิเคราะห์ดังนี้ วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) จำแนกตามช่วงอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ t-test (Independent Samples)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การศึกษการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แสดงรายละเอียดดังตาราง 3 ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING)	n = 286		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	4.48	.51	มาก
ด้านการพัฒนาส่งเสริมสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.49	.49	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	4.36	.62	มาก
ด้านการวัดและประเมินผล	4.55	.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.47	.46	มาก

จากตารางพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาส่งเสริมสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถแสดงรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สถิติทดสอบ
ต่ำกว่า 36 ปี	59	4.36	.46	$F = 2.225$
36 – 45 ปี	108	4.49	.49	$Sig = .110$
46 ปีขึ้นไป	119	4.50	.45	
รวม	286	4.47	.47	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าสถิติ t	ค่า P-Value
ปริญญาตรี	129	4.35	.44	-3926	.236
สูงกว่าปริญญาตรี	157	4.57	.47		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สถิติทดสอบ
1 - 5 ปี	37	4.26	.46	$F = 6.188^*$
6 - 10 ปี	39	4.62	.43	$Sig = 0.002$
11 ปีขึ้นไป	210	4.48	.46	
รวม	286	4.47	.47	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ดังตาราง

การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป		
		4.26	4.62	4.48
1 - 5 ปี	4.26			
6 - 10 ปี	4.62	-.364*		
11 ปีขึ้นไป	4.48	-.221*	.143	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ คู่ที่แตกต่างกันคือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดแนวทางในการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เห็นได้ว่า ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) สิ่งสำคัญคือการวัดและประเมินผล เนื่องจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนดหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับบลูม (Benjamin S. Bloom, 1976) นักการศึกษาชาวอเมริกัน เชื่อว่าการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้สอนกำหนดและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งวัดประเมินผลได้ อีกทั้งหนึ่งในภารกิจสำคัญของครูตามเกณฑ์สมรรถนะประจำสายงานคือ การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลเพื่อยืนยันว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่เทียบเคียงไว้หรือไม่ เป็นวิธีการหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้สอนเป็นนักออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล โดยเริ่มจากวินิจฉัยปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อออกแบบการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและเมื่อผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่สามารถสะท้อนผลว่าผู้เรียนได้เกิดความรู้ความเข้าใจในระดับที่พึงประสงค์ไว้จริง วิธีการนี้สร้างความมั่นใจได้ว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำลอง บุญเรือง โรจน์และคณะ(2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบหน่วยบูรณาการ Active Learning สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบหน่วยบูรณาการ Active Learning ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เศษฐชาย วรณประพันธ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนลำพระเพลิงพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่าถึงแม้สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนลำพระเพลิงพิทยาคม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผลว่าการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของหลักสูตรจะเป็นส่วนที่นำมาตราฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริงได้

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุและวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงาน วิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก รัฐบาลกำหนดนโยบาย "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" ให้เป็นแนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้โดยมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตามนโยบาย โดยเริ่มในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งในการ ดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน ครูปรับบทบาท ในการสอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ฝึกการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำแนวทางการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรม พัฒนาผู้เรียนหรือกิจกรรมการเรียนรู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558 : 1-3) ซึ่งในการ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning) ตามนโยบาย"ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" ได้เริ่มดำเนินการ มาไม่นาน จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิง รุก (ACTIVE LEARNING) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ โพธิ์ห้ำ(2560) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาด ใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ธิติรัตน์ วรรณพันธ์และ สมหญิง จันทร์ไทย (2562) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านประสบการณ์การทำงาน จากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน โดย บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี เป็นช่วงที่มีการนำนโยบาย "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" ให้เป็นแนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ มีการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)ให้นำมาใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเรื่องใหม่สำหรับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 ปีขึ้นไปจึง ทำให้มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) แตกต่างกัน สอดคล้องกับศิริวรรณ โพธิ์ห้ำ(2560) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มี ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะ เห็นว่าครูและบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาและปรับกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ให้เข้าใจและตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) และส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมทั้งเอื้ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ครูและบุคลากรควรศึกษาทำความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) รวมถึงสามารถนำเอากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาที่จำกัดในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้น หากมีผู้สนใจศึกษาวิจัยในลักษณะนี้ต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
2. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) จำแนกความคิดเห็นของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ควรศึกษาผลของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ครอบคลุมทั้งด้านของโรงเรียน ครู นักเรียน และชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ได้รับความกรุณาจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ และคณะกรรมการทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ท่านผู้อำนวยการปิยะ ใจชุ่ม และท่านผู้อำนวยการสงกรานต์ บุญมี ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า และขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลเพื่อศึกษาค้นคว้า

ขอขอบพระคุณต่อบุพการี ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่เป็นกำลังใจสำคัญ ในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแผนแม่บทของการจัดการศึกษาในฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560-2579)**. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.lampang.go.th/>
- จำลอง บุญเรืองโรจน์และคณะ. (2561) **กระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบหน่วยบูรณาการ Active Learning สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแปลกเป้า**. สพฐ.
- เชษฐชาย วรรณประพันธ์ (2564).**รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนลำพะเพลิงพิทยาคม.องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.นครราชสีมา**
- ธานีฤทธิ์ ศิลป์จารุ. (2551). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11)**.กรุงเทพฯ : บิเอสซีเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดารัตน์ วรรณพันธ์และสมหญิง จันทูไทย.(2562).**ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. ปรินญาศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553). **การบริหารการศึกษา. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ :ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ**
- ศิริวรรณ โพธิ์หล้า.(2560).**ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- สิริพร ปาณางษ์ (2557). **Active Learning เทคนิคการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.lampang.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา **ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560)**. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2565. จาก <https://cdc.parliament.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการ การศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **หลักสูตรการศึกษา พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560).**แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Bloom, B. S. (1976). **Human characteristics and school learning**. New York: McGraw-Hill.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN PHU KAM YAO CONSORTIUM

THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHAYAO

ณัฐวุฒิ พรหมเสน^{1*} และ สุนทร คล้ายอ้า²

Nuttawut Promsen^{1*} and Sunthon Khlai Um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 210 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) กรณีหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ผลวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Nuttawut.23@gmail.com

การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ครูผู้สอน

Abstract

The purposes of this research were to study the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium the Secondary Educational Service Area Office Phayao and compare the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium the Secondary Educational Service Area Office Phayao by position, education level, and work experience. The samples are 210 school teachers in Phu Kam Yao Consortium the Secondary Educational Service Area Office Phayao. Determined sample size by using Krejcie and Morgan Table. Did the multi-stages sampling The research instruments used was five-rating scale questionnaires. The Index of item objective congruence is between 0.67 and 1.00 and the reliability value is 0.96. The statistical tools used for data analysis included percentages, means, standard deviations, t-test, f-test. When statistically significant differences were found, compare paired means by using Fisher's Least Significant Difference The results of this research were 1) Work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium the Secondary Educational Service Area Office Phayao in overall and each individual aspect were considered at high level. Furthermore, the priority order including: Interpersonal Relation with Peers, the work itself, Personal life, Responsibility, Achievement, Stability, Advancement, Interpersonal Relation with Superior, Supervision Technical, Working conditions, Recognition, Company Policy and Administration, and Salary were ranked respectively. 2) The result of the comparison of the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium the Secondary Educational Service Area Office Phayao classified by position, the result showed that they were not different. 3) The result of the comparison of the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium the Secondary Educational Service Area Office Phayao – classified by education level, in overall found that there were differences in Interpersonal Relation with Superior, Stability, and Salary, statistically significant at the .05 level. 4) The result of the comparison of the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium the Secondary Educational Service Area Office Phayao – classified by work experience, in overall there was no differences. When considered by each individual aspect found that there were differences in Supervision Technical and stability, statistically significant at the .05 Level

Keywords : Motivation, Teacher

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เป็นไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อสังคมเศรษฐกิจและการเมือง ตลอดจนการดำเนินชีวิตของประชาชนทั้งในระดับครอบครัว สถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานและองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบทางด้านการศึกษาที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญที่ต้องมีการปรับกลยุทธ์การบริหารในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และปัญญา โดยเน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาคือพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และแก้ไข

เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.14) การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูผู้สอนจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูผู้สอนจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งปัจจุบันนับได้ว่าความสำเร็จของสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการในการที่จะโน้มน้าวจิตใจของครูผู้สอนทั้งในสถานศึกษาและในองค์กรทั้งหมดให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ พลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีทั้งหมด 9 แห่ง มีจำนวนครูสายปฏิบัติการสอนทั้งหมด 460 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่ามีในดวงซึ่งที่ 5 คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในด้านผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องชูเกียรติ ได้รับระดับคุณภาพในการประเมินอยู่ที่ระดับ ปรับปรุง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนยังขาดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน (รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาม มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	→	ตัวแปรตาม
<p>สถานภาพทั่วไปของผู้สอน</p> <p>1. ตำแหน่ง</p> <p>1.1 ครู</p> <p>1.2 ครูผู้ช่วย</p> <p>1.3 พนักงานราชการ</p> <p>2. ระดับการศึกษา</p> <p>2.1 ปริญญาตรี</p> <p>2.2 สูงกว่าปริญญาตรี</p> <p>3. ประสบการณ์การทำงาน</p> <p>3.1 1-5 ปี</p> <p>3.2 6-10 ปี</p> <p>3.3 11-15 ปี</p> <p>3.4 16 ปีขึ้นไป</p>	→	<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49)</p> <p>ปัจจัยจูงใจ</p> <p>1. ด้านความสำเร็จในงาน</p> <p>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</p> <p>3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>4. ด้านความรับผิดชอบ</p> <p>5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน</p> <p>ปัจจัยค้ำจุน</p> <p>1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน</p> <p>2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</p> <p>3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</p> <p>5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>6. ด้านความมั่นคงในงาน</p> <p>7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</p> <p>8. ด้านเงินเดือน</p>

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	สหวิทยาเขต	ประชากร			สัดส่วน กลุ่มตัวอย่าง
		ข้าราชการครู	พนักงาน ราชการ	รวม	
โรงเรียนพะเยาพิทยาคม	ภูพานยาว	171	7	178	81
โรงเรียนดอกคำใต้พิทยาคม	ภูพานยาว	48	3	51	23
โรงเรียนแม่ใจพิทยาคม	ภูพานยาว	41	5	46	22
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	ภูพานยาว	42	3	45	21
โรงเรียนพากกว๊านพิทยาคม	ภูพานยาว	38	2	40	18
โรงเรียนดงเจนพิทยาคม	ภูพานยาว	31	2	33	15
โรงเรียนถ้ำปินพิทยาคม	ภูพานยาว	27	1	28	13
โรงเรียนน้ำแม่ืองพิทยาคม	ภูพานยาว	22	3	25	11
โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์	ภูพานยาว	14	0	14	6
รวม		434	26	460	210

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 แห่ง จำนวน 460 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 210 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, P. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ดังนี้ 1) จำแนกประชากรครูผู้สอนตามโรงเรียน 2) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ของครูผู้สอน จำแนกตามโรงเรียน 3) สุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้ครบตามจำนวน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247)

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (index of item objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อรายด้านและโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 110)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (T-test) และจำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจ			
1.1 ด้านความสำเร็จในงาน	4.30	0.59	มาก
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.21	0.66	มาก
1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.57	มาก
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.57	มาก
1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	4.23	0.63	มาก
รวม	4.27	0.54	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน			
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.14	0.65	มาก
2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.23	0.58	มาก
2.3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.22	0.66	มาก
2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.23	0.61	มาก
2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.59	มาก
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	4.28	0.58	มาก
2.7 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.32	0.57	มาก
2.8 ด้านเงินเดือน	4.00	0.79	มาก
รวม	4.23	0.52	มาก
โดยภาพรวม	4.25	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สูงสุดได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.27$) อยู่ในระดับ มาก รองลงมาได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในระดับ มาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.33	0.93	0.91
	ภายในกลุ่ม	73.93	207	0.357		
	รวม	73.99	209			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.83	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	92.57	207	0.44		
	รวม	92.73	209			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	0.99
	ภายในกลุ่ม	68.83	207	0.33		
	รวม	68.84	209			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	69.55	207	0.33		
	รวม	69.65	209			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	0.19	0.82
	ภายในกลุ่ม	83.28	207	0.40		
	รวม	83.43	209			
6. ด้านนโยบายและการ	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	0.78	0.45
	ภายในกลุ่ม	89.66	206	0.43		
	รวม	90.34	208			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.04	0.95
	ภายในกลุ่ม	71.41	207	0.34		
	รวม	71.44	209			
8. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2	0.35	0.79	0.45
	ภายในกลุ่ม	92.77	207	0.44		
	รวม	93.48	209			
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.03	0.96
	ภายในกลุ่ม	79.35	206	0.38		
	รวม	79.37	208			
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.03	0.96
	ภายในกลุ่ม	72.95	207	0.35		
	รวม	72.98	209			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
11. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.52	0.59
	ภายในกลุ่ม	70.50	207	0.34		
	รวม	70.86	209			
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.53	1.65	0.19
	ภายในกลุ่ม	66.97	207	0.32		
	รวม	68.04	209			
13. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	0.53	0.83	0.43
	ภายในกลุ่ม	132.56	207	0.64		
	รวม	133.62	209			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.25	0.77
	ภายในกลุ่ม	53.64	207	0.25		
	รวม	53.77	209			

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ปริญญาตรี n = 132		สูงกว่าปริญญาตรี n = 78		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	0.59	4.38	0.58	1.60	0.11
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.64	4.30	0.70	1.61	0.10
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.30	0.55	4.34	0.60	0.38	0.70
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.56	4.36	0.59	0.94	0.34
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งงาน	4.17	0.62	4.33	0.63	1.75	0.81
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.07	0.64	4.27	0.66	2.15	0.32
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.18	0.56	4.30	0.61	1.39	0.16

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ปริญญาตรี n = 132		สูงกว่าปริญญาตรี n = 78		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.17	0.67	4.31	0.65	1.48	0.13
9. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	4.15	0.62	4.36	0.58	2.36*	0.01
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.34	0.58	4.47	0.60	1.56	0.11
11. ด้านความมั่นคงในงาน	4.19	0.58	4.42	0.54	2.81*	0.00
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.27	0.56	4.38	0.57	1.35	0.17
13. ด้านเงินเดือน	3.88	0.82	4.22	0.71	3.00*	0.00
รวม	4.19	0.48	4.34	0.53	2.05*	0.04

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน สูงกว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.09	0.27	0.84
	ภายในกลุ่ม	73.70	206	0.35		
	รวม	73.99	209			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.00	3	0.66	1.51	0.21
	ภายในกลุ่ม	90.73	206	0.44		
	รวม	92.73	209			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	1.26	0.28
	ภายในกลุ่ม	67.60	206	0.32		

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	รวม	68.84	209			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.38	3	0.12	0.37	0.76
	ภายในกลุ่ม	69.26	206	0.33		
	รวม	69.65	209			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.21	0.54	0.65
	ภายในกลุ่ม	82.78	206	0.40		
	รวม	83.43	209			
6. ด้านนโยบายและการ	ระหว่างกลุ่ม	1.67	3	0.55	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	88.67	205	0.43		
	รวม	90.34	208			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.09	3	1.03	3.11*	0.02
	ภายในกลุ่ม	68.34	206	0.33		
	รวม	71.44	209			
8. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.19	0.43	0.72
	ภายในกลุ่ม	92.89	206	0.45		
	รวม	93.48	209			
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.84	3	0.94	2.53	0.58
	ภายในกลุ่ม	76.53	205	0.37		
	รวม	79.37	208			
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	0.45	0.71
	ภายในกลุ่ม	72.50	206	0.35		
	รวม	72.98	209			
11. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	0.85	2.58*	0.05
	ภายในกลุ่ม	68.30	206	0.33		
	รวม	70.86	206			
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	1.74	0.15
	ภายในกลุ่ม	66.35	206	0.32		
	รวม	68.04	209			
13. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	6.82	3	2.27	3.69	0.13
	ภายในกลุ่ม	16.79	206	0.61		
	รวม	133.62	209			
	ระหว่างกลุ่ม	1.04	3	0.34	1.36	0.25

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	ภายในกลุ่ม	52.73	206	0.25		
รวม	รวม	53.77	209			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.17	4.01	4.34	4.26
1-5 ปี	4.17	-	-	-	-
6-10 ปี	4.01	-	-	-0.32*	-0.24*
11-15 ปี	4.34	-	0.32*	-	-
16 ปีขึ้นไป	4.26	-	0.24*	-	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 7 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		4.19	4.10	4.34	4.39
1-5 ปี	4.19	-	-	-	-
6-10 ปี	4.10	-	-	-0.24*	-0.29*
11-15 ปี	4.34	-	0.24*	-	-
16 ปี ขึ้นไป	4.39	-	0.29*	-	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ มาก และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน

2.3 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องเกิดจากแรงจูงใจทั้งภายในและนอก ในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ ดังนั้นการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะสามารถนำพาตนไปถึงยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้สำเร็จได้ รวมไปถึงจะเป็นแรงผลักดันที่มีแรงขับเคลื่อนให้สามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีแรงจูงใจเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งเหล่านี้จะเป็นเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมที่มีผลจากระดับและลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป เพราะการมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็น หรือความเดือดร้อนของครูผู้สอนได้ ซึ่งจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนิศการ สุชะศรี (2549, น. 70) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ มาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่ครูผู้สอนไม่ได้ยึดติดในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันอาชีพครูถือว่าเป็นอาชีพที่ยั่งยืนในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจะปฏิบัติงานภายใต้กรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2548, น. 98) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการตอกรองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ตำแหน่งงาน ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูผู้สอนมีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ระดับปริญญาตรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จะได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จะมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอาจเนื่องจากมีความรู้ความสามารถและได้รับการดูแล

อย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี สามารถต่อยอดการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลางานที่เชื่อมโยงกับความรู้ความสามารถและพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ บงกชธร เพิกนิล (2550, น. 89-90) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัทธิบท สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัทธิบท สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนถึงแม้จะมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แต่การปฏิบัติงานก็ยังคงต้องจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ประคอง วิบูลย์กาญจน์ (2553, น. 79) ศึกษาแรงจูงใจการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรมีกรอบแนวทางในการวางแผนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับครูผู้สอน ซึ่งภาระงานจะต้องเหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถของครูผู้สอน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารและสถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์ผลงานและความสำเร็จของครูผู้สอน ภายนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในวาระการประชุมวางแผนจัดการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรวางกรอบมอบหมายให้ครูผู้สอนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรรับฟังและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น

2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนนโยบายและการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบชัดเจน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีการวางกรอบระเบียบการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้สะอาดสวยงาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีกิจกรรมเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าปรึกษาหารือหรือประชุมวางแผนทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรช่วยเหลือครูผู้สอนในการติดต่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ครูผู้สอนควรสร้างรายได้เพิ่ม มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารควรดำเนินนโยบายหลักประกันสวัสดิการภายในสถานศึกษาให้ครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรวางแผนปฏิบัติ สร้างความเข้าใจในระเบียบอัตราค่าจ้างเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างเคร่งครัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางวัชรารัตน์ สิทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม และนางโสภา วงศ์ไชย รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูทอกยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมด้วยกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: ร.ส.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. (2564). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564**. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565. จาก <https://www.sesapy.go.th/?p=2739>.
- นิศากร สุชะศรี. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จตุพร วงศ์ศรีเผือก. (2548). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน ดอน กองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย(อัตราเพื่อพราง)**. วิทยานิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาเอกชน ชลบุรีเขต 3**. วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่7)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประคอง วิบูลย์กาญจน์. (2553). **แรงจูงใจการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.)**. New York : Harper Collins Publishers.
- Herzberg, Ferderick et al. (1959). **The motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.
- Likert, Renic. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude**. Chicago: Read Mc Nally
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610

การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัย
และความรับผิดชอบ”

A study the Characteristics of Administrators Under the Secondary
Educational Service Area Office, Phitsanulok, Uttaradit Under
“the Project Strengthen Discipline and Responsibility”

ทิพย์สุดา ยาแก้ว^{1*} และ ชารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Tipsuda Yakaew^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประชาชน รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 6 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 1 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง 2) จากผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ” จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ, วินัยและความรับผิดชอบ

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 : tipsuda.yk@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the opinion of teachers to the Administrator's Characteristics of the Secondary Educational Service Area Office, Phitsanulok, Uttaradit. Under “the Project Strengthen Discipline and Responsibility”, and 2) to compare the teacher's opinion to the Administrator's Characteristics of the Secondary Education Service Area Office, Phitsanulok, Uttaradit Under “the Project Strengthen Discipline and Responsibility”. Classified by sex and work experience. The sample group in this study was 328 teachers Under the Secondary Education Service Area Office, Phitsanulok, Uttaradit. The instrument used was a 5 levels estimation scale questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA) when statistics significant differences were found, pairwise tests using the Scheffe's Method.

The results of this research found that: 1) the Administrator's Characteristics of the Secondary Education Service Area Office, Phitsanulok, Uttaradit Under “the Project Strengthen Discipline and Responsibility” found that overall was at the highest level. Sort as the highest follows: Strengthen Discipline and Responsibility to population, Strengthen Discipline and Responsibility to country and the lowest is Strengthen Discipline and Responsibility in themselves in order, 2) the comparison results of the Administrator's Characteristics of the Secondary Education Service Area Office, Phitsanulok, Uttaradit Under “the Project Strengthen Discipline and Responsibility”. Classified by sex and work experience found that the overall was statistically significant at .05 level.

Keywords: Characteristics of Administrators, the Project Strengthen Discipline and Responsibility, Strengthen Discipline and Responsibility

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอดและได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์และหนึ่งในยุทธศาสตร์นั้น คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการ

วางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่กำกับดูแลบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ควบคู่กับการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและนักเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐาน พิจารณาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนั้น จึงกำหนดมาตรการการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อตกลงความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์, 2565)

วินัยและความรับผิดชอบ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ดังนั้นการปลูกฝังและเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบนั้น จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง ต้องช่วยเหลือและร่วมมือโดยเริ่มต้นจากสถาบันครอบครัว โรงเรียน หน่วยงาน เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้ให้ความสำคัญของการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบเพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนในสังกัดได้เรียนรู้ถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติตนเพื่อให้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมมีวินัย และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์, 2565)

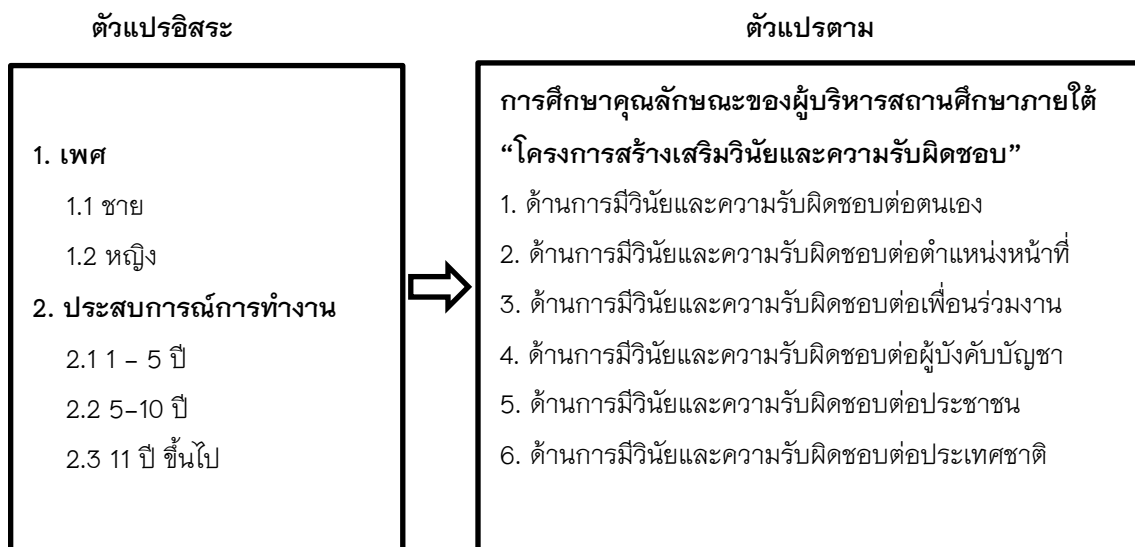
ตามที่มาและปัญหาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างการมีวินัยและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ”
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจญุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ”

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจญุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” แตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจญุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจญุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 57 โรงเรียน จำนวน 2,266 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจญุโลก อุตรดิตถ์ โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 328 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจญุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยแบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตต์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.6–1.00 สามารถใช้ได้ทุกข้อ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.98

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น มีความสมบูรณ์ไปสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์และใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ในส่วนของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผลตามเกณฑ์ การแปล 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยค่า F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ”

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวม

วินัยและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 297		ระดับการแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านที่ 1 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.61	0.26	มากที่สุด	6
ด้านที่ 2 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่	4.65	0.23	มากที่สุด	5
ด้านที่ 3 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงาน	4.68	0.23	มากที่สุด	4
ด้านที่ 4 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา	4.72	0.18	มากที่สุด	3
ด้านที่ 5 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประชาชน	4.82	0.23	มากที่สุด	1
ด้านที่ 6 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ	4.80	0.24	มากที่สุด	2
รวม	4.71	0.12	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.12) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประชาชนประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.24) แต่พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

1) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามเพศเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านที่ 2 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ ด้านที่ 6 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าด้านที่ 3 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงาน ด้านที่ 4 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ด้านที่ 5 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประชาชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 4 การมีวินัยและ

ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา และด้านที่ 5 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประชาชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่า ด้านที่ 1 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านที่ 2 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ด้านที่ 3 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงาน ด้านที่ 6 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” ตามความคิดเห็นของครู พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ด้านที่ 5 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประชาชน รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 6 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงาน การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 1 การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง

1.1 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับและประโยชน์ของทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษา มาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนและเต็มเวลาราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด ถูกกาลเทศะ ตามขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอจนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตลอดเวลาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบการลาอย่างเคร่งครัด

1.2 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความชอบธรรม เท่าเทียมกัน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีศักดิ์ศรี ยึดมั่นในความถูกต้อง สุจริต เที่ยงธรรม มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผน มีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

1.3 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักใคร่กลมเกลียว เป็นแบบอย่างในการรักษาความสามัคคีในองค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของหน่วยงาน องค์กรและสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจ เสียสละ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วและประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกท่าทางสง่างาม มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน มีกิริยา วาจาสุภาพเรียบร้อย หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสใช้สำเนียงการพูดที่นุ่มนวลเป็นกันเอง ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการร่วมงานกับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ใช้คำพูดหรือคำเรียกชื่อที่สุภาพตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นอกเห็นใจผู้อื่นช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

1.4 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ชอบด้วยกฎหมายด้วยความอดทน ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ชอบด้วยกฎหมายเสร็จทันเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามความเป็นจริง อย่างทันท่วงที ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการปกปิดข้อมูลที่ส่งผลให้องค์กรได้รับความเสียหาย ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ชอบด้วยกฎหมายด้วยความเต็มใจ วิริยะ อุตสาหะ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำที่ขัดต่อคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตนตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นสารสนเทศต่อการพัฒนาองค์กร

1.5 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประชาชน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์ของประชาชนที่มาติดต่อราชการ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนให้โอกาสและปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษามีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพ มีความเป็นมิตร ให้การต้อนรับและอำนวยความสะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลและคำแนะนำต่อผู้มาติดต่อราชการกระตือรือร้นในการให้บริการ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจ แสดงอำนาจหรือการใช้กำลังรังแกประชาชน ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เท่าเทียมกันตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสนใจและให้ความสำคัญต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ

1.6 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนเป็นกลางทางการเมืองไม่วิพากษ์ วิจารณ์กับบุคคลอื่นหรือในโซเชียลมีเดีย ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและไม่เป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้บริหาร

สถานศึกษาตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาประโยชน์ของทางราชการไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ที่หาผลประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นทุกครั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำในการเสริมสร้างพัฒนาผู้อื่นในด้านนี้ ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยในตนเองยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงาน การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาและการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประชาชน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี ดวงแก้ว (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ประเภทสถานศึกษา และสถานที่ตั้งสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของภาณุมาศ นิมนอก และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมการรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 มาตรา คือ มาตรา 82, มาตรา 83, มาตรา 86, มาตรา 88, มาตรา 89 และ มาตรา 91

2.2 จากผลการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงาน การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ดวงแก้ว (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสภุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ประเภทสถานศึกษา และสถานที่ตั้งสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ งานวิจัยของภาณุมาศ นิมนอก และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรม การรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดย ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สายนภา (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ แก้วแสง (2561) ได้ทำการศึกษา และเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ” ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในเรื่องของการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อข้าราชการครูว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ข้าราชการครูไม่มีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง การมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเพิ่มเติม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเองผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดเล็ก

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ภายใต้ “โครงการส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร. ชารารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผศ. ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายชยพล เอ็มมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า อุตรดิตถ์ นายพงศธร กวางอชิษฐ์โกศล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบอุทิศแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อนิสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนร่วมงานทุกท่าน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2565).โครงการเสริมสร้าง

วินัยและความรับผิดชอบ. พิษณุโลก. จาก <https://www.sec-plkutt.go.th/plan64/22/index.html>

กระทรวงศึกษาธิการ.(2565).ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้น ของ

กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565.

จารุณี ดวงแก้ว. (2553). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 . (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จินดา พุ่มสกุล. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จุฑารัตน์ แก้วแสง. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ธนวัฒน์ สายนภา. (2559). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอป่าไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.



ภานุมาศ ฉิมนอกและคณะ. (2555). การศึกษาพฤติกรรมการรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 9(3), 142-143.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580. (8 ตุลาคม 2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 30-37.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2565). **โครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบ**.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test** (5th ed.). New York : Harper Collins.

Krejcie, V. Robert and Morgan, W. Daryle. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.

Likert, R. (1967). **The Human Organization : Its Management and Value**. New York :McGraw – Hill.

Scheffe, H. (1953). A Method for Judging all Contrasts in the Analysis of Variance. **Biometrika**. 40, 87 – 104.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1

ธนวัฒน์ พักเขียว^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Tanawat Fakkhew^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

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 : meancfc22@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1. And to compare Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The sample group was teachers under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1 totally 242 people. By using Krejcie and Morgan opening grid method and using a stratified random sampling method. The instrument was an estimation scale questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. F value test and one-way analysis of variance. When statistically significant differences were found, they were tested individually by Scheffe's method.

Results indicated that 1) Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1 had overall rating highest level. 2) From the comparison results Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1 classify by educational institute size, it was found that the overall rating not different. Except for Good service, there was a statistically significant difference at the .05 level. 3) From the comparison results Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1. classify by working experience, it was found that overall rating, there was a statistically significant difference at the .05 level. When considering each aspect, it was found that different working experience There are 6 aspect of Competency of Administrators in schools, namely Core Competencies in Achievement Orientation, Good service, Self-development, Team work and Performance in the line of work. On the other hand, Analysis and synthesis, Communication and motivation, there was a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords : Competency, Administrators in Schools

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยตามกระบวนการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วงที่ผ่านมาทำให้ประเทศไทยมีการการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ เศรษฐกิจของไทยนั้นมีสัดส่วนขนาดใหญ่ขึ้น มีฐานการผลิต การบริการ ที่มีความมั่นคง และโดดเด่นมากขึ้นในหลายสาขา โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยมีความเกี่ยวข้องกับ เศรษฐกิจและพลโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความเคลื่อนไหวและผกผันตามปัจจัยที่เกิดจากภายนอก ในขณะที่ ความสามารถในการแข่งขันภายในประเทศยังขาดความต่อเนื่องมีการรับมือช้าเนื่องจากฝ่ายผลิต ด้านการเกษตร และอุตสาหกรรม มีความจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีและด้านนวัตกรรม มาช่วยในการขับเคลื่อน ประกอบกับประเทศไทยนั้นยังประสบปัญหาภายในที่สำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ได้แก่ คุณภาพประชากร คุณภาพการศึกษา คุณภาพการบริการด้านสาธารณสุข และบริการด้านการแพทย์ ที่ยังมีความ ต่างกันสูง การที่ประเทศไทยจะสามารถพัฒนาก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้ การศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งเพราะการศึกษา คือ รากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566—2570) ปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทย จึงถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการ พัฒนาความรู้ทักษะความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนา ประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา (Quality Education) (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569, 2564, หน้า 5) ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561, หน้า 30)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาว่าด้วยระบบการบริหารจัดการตามมาตรา 39 มีแนวคิดในการสร้างเอกภาพขององค์กรในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจ บทบาทหน้าที่ลงไปสู่สถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเขตพื้นที่ กำหนดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ประสาน ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายในการกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา นั่นคือผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรที่สำคัญที่สุด ที่จะทำการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตัวเองในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ รวมทั้งมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะ (Competencies) ของบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางในการดำเนินการต่างๆ ตามนโยบายคือตัวผู้บริหารเอง ผู้บริหารที่ดีต้องมีสมรรถนะ องค์ความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีกระบวนการในการบริหารจัดการ รู้จักการทำ นำ ประสานงาน มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสพผลสำเร็จ (ณิรนุช ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 35-36) จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ทั้งหมด 2 สมรรถนะดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ รวมถึงต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ และประสพผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10 – 22)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามปณิธานที่ว่า “สพป.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง” โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรมีคุณลักษณะสุจริต โดยเน้น มีวินัย ซื่อสัตย์ อุดม อโอบออารี มีความรับผิดชอบ พอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรักสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น เป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลก มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษ 21 (3R 8C) และมีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี รักถิ่นฐานบ้านเกิด มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564, สื่อออนไลน์) ซึ่งการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสพผลสำเร็จในระดับสถานศึกษานั้นพันเพียงสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะ

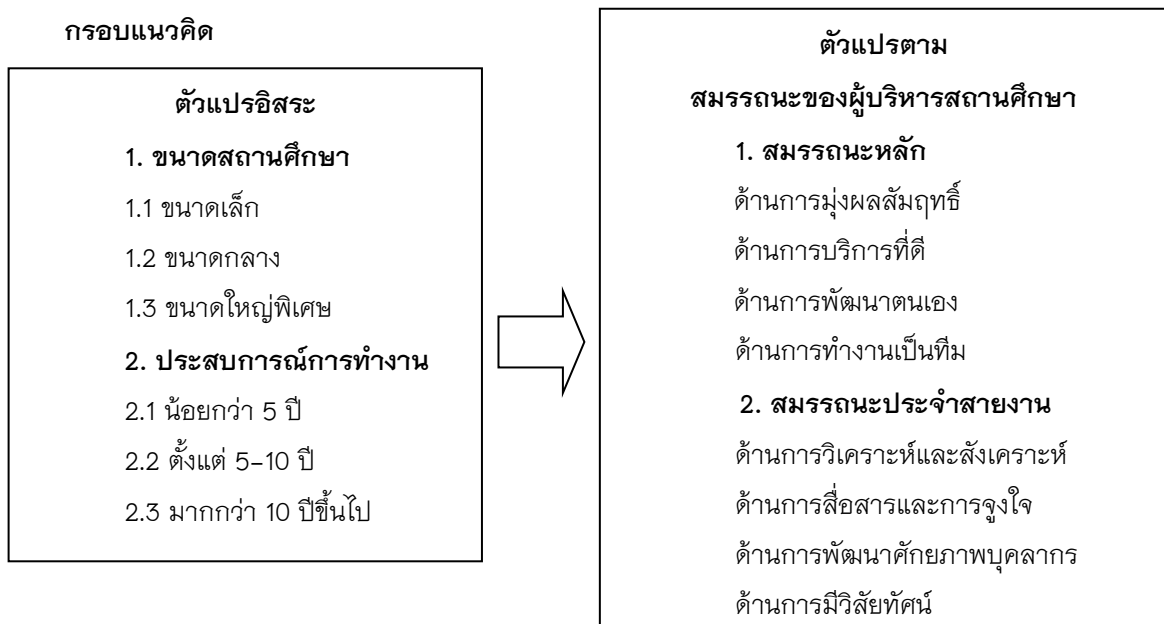
ในการบริหาร เพราะการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใด จึงจะทำให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554, หน้า 45)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยอาศัยแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548, หน้า 9) ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1 ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และองค์การการศึกษาที่เกี่ยวข้องใช้ดำเนินการกำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน และวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 83 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 646 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608–610) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตอำเภอของโรงเรียน และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้จำนวน 242 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.80 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 242 ชุด ได้รับกลับคืนมา 241 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 99.58

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1
3. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's method)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา n = 241		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
สมรรถนะหลัก			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.61	0.34	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี	4.54	0.41	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.45	0.45	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	0.41	มากที่สุด
สมรรถนะประจำสายงาน			
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.60	0.38	มากที่สุด
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.57	0.37	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.54	0.42	มากที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	4.54	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} 4.54) และเมื่อพิจารณารายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีระดับมากที่สุด (\bar{X} 4.61) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี (\bar{X} 4.54) และด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} 4.51) ระดับต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง (\bar{X} 4.45) และสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีระดับมากที่สุด (\bar{X} 4.60) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (\bar{X} 4.57) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (\bar{X} 4.54) ระดับต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (\bar{X} 4.49)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พะเยา เขต 1

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สมรรถนะหลัก						
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	1.516	0.222
	ภายในกลุ่ม	28.70	238	0.12		
	รวม	29.06	240			
ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.51	3.143*	0.045
	ภายในกลุ่ม	39.31	238	0.16		
	รวม	40.35	240			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	1.009	0.366
	ภายในกลุ่ม	49.17	238	0.20		
	รวม	49.58	240			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.865	0.422
	ภายในกลุ่ม	42.01	238	0.17		
	รวม	42.31	240			
สมรรถนะประจำสายงาน						
ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.312	2.162	0.117
	ภายในกลุ่ม	34.33	238	0.144		
	รวม	34.96	240			
ด้านการสื่อสาร และจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.27	1.960	0.143
	ภายในกลุ่ม	33.73	238	0.14		
	รวม	34.28	240			
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.828	0.438
	ภายในกลุ่ม	42.98	238	0.18		
	รวม	43.28	240			
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.03	0.180	0.836
	ภายในกลุ่ม	45.46	238	0.19		
	รวม	45.53	240			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	2.197	0.113
	ภายในกลุ่ม	15.68	238	0.06		
	รวม	15.97	240			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสมรรถนะด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe's)

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สมรรถนะหลัก						
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	3.282*	0.03
	ภายในกลุ่ม	28.28	238	0.11		
	รวม	29.06	240			
ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3.65	2	1.82	11.841*	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.70	238	0.15		
	รวม	40.35	240			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2	1.01	5.080*	0.007
	ภายในกลุ่ม	47.55	238	0.20		
	รวม	49.58	240			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	0.82	4.843*	0.009
	ภายในกลุ่ม	40.66	238	0.17		
	รวม	42.31	240			
สมรรถนะประจำสายงาน						
ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2.17	2	1.08	7.883*	0.000
	ภายในกลุ่ม	32.78	238	0.13		
	รวม	34.96	240			
ด้านการสื่อสาร และจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	3.193*	0.043
	ภายในกลุ่ม	33.39	238	0.14		
	รวม	34.28	240			
ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	1.345	0.263
	ภายในกลุ่ม	42.80	238	0.18		
	รวม	43.28	240			
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2	0.40	2.172	0.116
	ภายในกลุ่ม	44.71	238	0.18		
	รวม	45.53	240			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.33	2	0.66	10.835	0.000
	ภายในกลุ่ม	14.64	238	0.62		
	รวม	15.97	240			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe's) ส่วนสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

สมรรถนะหลัก

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ

2. ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมผลักดัน บุคลากรในการเสาะหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน

1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน กับผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2. ด้านการสื่อสารและจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือผู้บริหารมีทักษะ ในการพูด การเขียน และการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและจูงใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในองค์กร

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามเป้าหมายซึ่ง “สมรรถนะ” อันประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานเป็นหัวใจหลักของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือ

คุณสมบัติเฉพาะบุคคล ที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องได้รับความร่วมมือจาก คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรณัฏร์ ภูมิรินทร์(2562, หน้า 207) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

สมรรถนะหลัก

ด้านที่ 1 การมุ่งสัมฤทธิ์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ ผู้บริหารปลุกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนา และผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พิฑูล ไชยศิริ(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มาติดต่อราชการ ทุกคนอย่างเสมอภาค ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย มดแสง(2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิคใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ๆ จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารมีการส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อาราทัด หัตถนิ(2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ดารารัตน์ จันทร์กาย(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567)

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะประจำสายงาน

ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรณัฐ ภูมรินทร์(2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีทักษะ ในการพูด การเขียน และการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและจูงใจผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล ผู้บริหารมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร นักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงภา เกียรติเมธี(2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรณัฐ ภูมรินทร์(2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารมีเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการจะพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ต้องบริหารจัดการสถานศึกษาตามระเบียบข้อบังคับ และกฎของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการปฏิบัติตามวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ(2551, 82) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระยะเวลาการบริหารสถานศึกษาที่ต่างกันมีการสั่งสมองค์ความรู้ในการบริหารต่างกัน รวมไปถึงสถานการณ์การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นไปได้ว่าประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนียา ราชวงษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่อื่นจะทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารควรใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวเข้า

กับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม และสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

2. สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารวางแผนงานโครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนงานโครงการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ด้านการสื่อสารและจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุ และผล ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากหลายองค์ประกอบที่ได้กำหนดหรือนิยามไว้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **“เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ”**. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2565, จาก <http://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2556/108030/chapter2.pdf>.
- จิรพรณัฏร์ ภูมรินทร์. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.**
- ณิรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). **การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.**

- ดรรรัตน์ จันทร์กาย. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ ในศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567)**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- ดวงนภา เกียรติเมธี. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชนียา ราชวงษ์. (2565) **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- พิฑูล ไชยศิริ. (2560, บทคัดย่อ). **สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรป่าวิทยาการ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551, 82). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. (พ.ศ. 2566—2570)**.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564**. พะเยา, กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547**. กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. (2561)**.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร. (2564)**. ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569. กรุงเทพมหานคร, ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา.
- เอกชัย มดแสง. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- อาราพัฑ หัตถนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1

The competencies of school administrators of opportunity expansion under the lampang primary educational service area office 1

นลพรรณ จอมคำ^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Nonlapun Jomkom^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดของสมรรถนะหลัก ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดีและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยอยู่ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดของสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ โดยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบริการที่ดี แต่ด้านการทำงานเป็นทีมและด้าน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student Education Administration College of Education, Phayao 56000

² Education Administration College of Education, Phayao 56000

*Corresponding author : Ning_3984@outlook.com

การพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้าน
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ไม่แตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: การบริหาร, สมรรถนะ, โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

The purposes of this research were 1. to study the teachers' views on the competence of administrators in school administration of school expand the opportunity under the Lamphang primary educational service area office 1 and 2. To compare the teachers' views on the competence of administrators in school administration school expand the opportunity under the Lamphang primary educational service area office 1 based on an academic degree and work experience.

The sample group is teachers in educational institutions of school expand the opportunity under the Lamphang primary academic service area office 1, the sample size was determined using the ready-made tables of Krejcie and Morgan. Comparing the population size of 310 people, a total of 136 people were sampled. A stratified sampling method was used, the proportions were determined according to the population's size in each educational institution, and a specific sampling was performed. The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics in the analysis were percentage, mean, and standard deviation. F-test and (One-Way ANOVA)

The results of this research found that 1) the competence of administrators of school expands the opportunity under the Lamphang primary educational service area office 1, and overall, each aspect was at a high level Ranked from highest to the lowest average of core competencies as follows: Teamwork, Self-development, Good service, and results-oriented. Sorted from the highest average to the lowest of the competency of the line as follows: Personnel potential development, communication and motivation, Vision, and analysis and synthesis, respectively, at the high level in all aspects. 2) the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators of school expands the opportunity under the Lamphang primary educational service area office 1. classified by educational degree, it was found that there was no statistically significant difference and 3) the results of the comparison of teachers' opinions on the core competence of administrators in the school administration of school expands the opportunity under the Lamphang primary educational service area office 1, classified by work experience, it was found that was statistically significant at the .05 level in Good service, and results-oriented. it was found that was not statistically significant at the .05 level in Teamwork, and Self-development. The comparison of teachers' opinions on the Functional competence of administrators in the school administration of school expands the opportunity under the Lamphang primary educational service area office 1, classified by work experience, it was found that was not statistically significant at the .05 level in personnel potential development, communication and motivation, Vision, and analysis and synthesis.

Keywords: Competencies, School Administrators, School Expand

บทนำ

สถานการณ์ที่มีแนวโน้มในการพัฒนาประเทศภายในประเทศและเศรษฐกิจโลกที่ยังขาดการฟื้นตัวได้เต็มที่ ขณะเดียวกันนั้นปัญหาด้านความยากจนเป็นประเด็นที่มีความท้าทายในการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน การวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างบูรณาการที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีการใช้อย่างสิ้นเปลือง ลดลงอย่างรวดเร็ว (แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ได้กำหนดจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไว้ คือ การจัดการองค์ความรู้และยกระดับทักษะที่จำเป็น เน้นพัฒนาความรู้และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรแต่ละสถาบันให้เกิดภารกิจต่าง ๆ ตามนโยบายจากกระทรวง โดยต้องมีบทบาทในการเป็นตัวแทนขององค์กรควบคู่ไปผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำที่ดียอมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถรับมือได้กับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โรคอุบัติใหม่หรือฉับพลัน โดยต้องมีแผนการทำงานรองรับการบริหารงานที่ทันเหตุการณ์เสมอ(พระราชบัญญัติการศึกษา, 2542)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ สร้างคนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตใหม่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มี ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับประเภทของงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะ เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร (อัจฉรา พยัคฆ์เกษม, 2559)

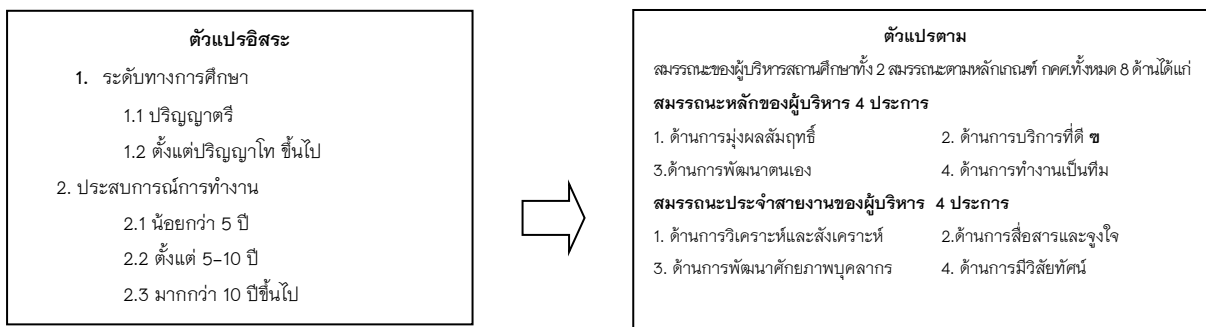
ด้วยความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เป็นเหตุให้ ผู้วิจัยจึงได้รับแรงกระตุ้นที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อหาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐาน

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีระดับทางการศึกษาที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 17 แห่ง รวมทั้งสิ้น 210 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 (2565) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ การทำงานและระดับทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert) Best & Kahn (1993)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท Likert Best & Kahn (1993)

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.992

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และเก็บรวบรวมข้อมูลกับด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 15-30 วัน

3.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 136 ชุด ได้รับกลับคืนมา 136 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยเกณฑ์ การให้คะแนนจากแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ ค่า t - test แบบ Independent และประสบการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test : ANOVA (Analysis of Variance)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n =136		ความหมาย	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
สมรรถนะหลัก				
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.26	0.71	มาก	4
2. ด้านการบริการที่ดี	4.28	0.67	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.29	0.66	มาก	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.33	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.29	0.63	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) และค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 2 สมรรถนะประจำสายงานในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n =136		ความหมาย	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
สมรรถนะประจำสายงาน				
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.23	0.67	มาก	4
2. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.25	0.69	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.28	0.64	มาก	1
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.24	0.69	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.25	0.66	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.69) และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับทางการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n =89)		สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป (n =47)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	สมรรถนะหลัก					
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.27	0.64	4.23	0.82	0.338	0.736
2. ด้านการบริการที่ดี	4.27	0.61	4.29	0.78	-0.1330	0.895
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.25	0.62	4.37	0.73	-1.036	0.302
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.55	4.41	0.73	-1.049	0.298
เฉลี่ยรวม	4.27	0.58	4.33	0.72	-0.454	0.651
สมรรถนะประจำสายงาน						
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.18	0.61	4.33	0.77	-1.21	0.23
2. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.17	0.68	4.40	0.69	-1.813	0.072
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.20	0.64	4.45	0.61	-2.178	0.31
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.16	0.66	4.39	0.73	-1.853	0.066
เฉลี่ยรวม	4.18	0.63	4.39	0.68	-1.826	0.070

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2.984	2	1.492	3.090	.049
	ภายในกลุ่ม	64.227	133	.483		
	รวม	67.211	135			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3.432	2	1.656	4.002	.021
	ภายในกลุ่ม	57.034	133	.433		
	รวม	60.466	135			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.156	2	.089	.201	.838
	ภายในกลุ่ม	58.519	133	.442		
	รวม	58.675	135			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.667	2	.333	.863	.424
	ภายในกลุ่ม	51.402	133	.386		
	รวม	52.069	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.354	2	.675	0.718	.183
	ภายในกลุ่ม	52.419	133	.395		
	รวม	53.774	135			

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบริการที่ดี แต่ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะประจำสายงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	.160	2	.080	.176	.839
	ภายในกลุ่ม	60.682	133	.528		
	รวม	60.842	135			
2. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.057	2	.489	1.121	.329
	ภายในกลุ่ม	62.683	133	.479		
	รวม	63.740	135			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.646	2	.323	.783	.459
	ภายในกลุ่ม	54.805	133	.412		
	รวม	55.451	135			
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.957	2	.979	2.070	.130
	ภายในกลุ่ม	62.875	133	.404		
	รวม	64.832	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.808	2	.395	.937	.394
	ภายในกลุ่ม	57.330	133	.431		
	รวม	58.138	135			

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผล

ผลการศึกษาสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีผลรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดขั้นตอนทิศทาง ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามลำดับ

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการบริหารแบบจุดเดียว (One Stop Service)

1.2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้งานโปรแกรม Computer เบื้องต้นในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและสามารถใช้ e-mail เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเท่ากันกับ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงานและหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ตามกระแสนิยม

1.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงานที่เข้มแข็ง

ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

1. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และ บริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุ

เป้าหมายของโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับ สมรรถนะ ตำแหน่ง หน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ

4. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสมรรถนะหลัก อยู่ใน ระดับมาก และสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษา บ่มเพาะและ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้สูงขึ้น การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองในด้านที่เหมาะสม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมไปถึงการสื่อสารและสร้างจูงใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในองค์กรและการมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานซึ่งสอดคล้องกับ อูมาพร บรรจงเสนา ณ อุบลฯ และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากข้อมูล กล่าวได้ว่าผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ และ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธฤศยา สุข สำราญ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัด การศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนา โรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ กับ วีรุต ศรีบุญราช (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัย สมรรถนะ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งใน ภาพรวมและรายด้าน

ด้านการบริการที่ดี ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากข้อมูล กล่าวได้ว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน เข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี และให้บริการด้วยกัลยาณมิตร อย่างใกล้ชิดมีไมตรีจิตต่อผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด คือ การบริการที่ดี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อาราท หัตถนิ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย ผลการวิจัย คือ 1. ครูมีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน การบริการที่ดี

ด้านพัฒนาตนเองความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากข้อคิดเห็น ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารมีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น สามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และเลือกวิธีการในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงมีการยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สฐิตาภา สุวรรณชำ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ วิจัย อุมพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับ การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน

ด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้น่าจะเพราะ ผู้บริหารมีความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อ การปฏิบัติงานเป็นทีม มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พเยาว์ สุดรัก (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการ ทำงานเป็นทีมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฐิตาภา สุวรรณชำ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะหลักของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อธิบายและสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ กับโรงเรียนของตนเอง ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับอารีย์ น้ำใจดี (2555) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ การมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านการสื่อสารและจูงใจ ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม สามารถโน้มน้าวให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรุต ศรีบุญราช (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 3 ผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ปวีณา รอดเจริญ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความคิดเห็นในภาพรวมด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและสนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตำแหน่ง หน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด ประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีสมรรถนะโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา รอดเจริญ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน สร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฒ ศรีบุญราช(2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการดำเนินงานเป็นทีมและด้านการบริการที่ดีและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีสมรรถนะโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบริการที่ดีมีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการดำเนินงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ(2560) ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนการปฏิบัติงานประจำปี มีกระบวนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ มีแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สร้างสรรค์และส่งเสริมหลักการทำงานแบบ มีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ในสถานการณ์ โอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นในงาน และเกิดมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์กรและหาความรู้ที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาตนเองและงานอย่างเหมาะสม จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรูปธรรมและก่อให้เกิดคุณค่า ผู้เรียน และผู้รับบริการ ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ระดับการศึกษาและ

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สามารถสรุปข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษา

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้การ

ปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุด นำวิธีการที่ทันสมัยมาส่งเสริมสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบกำหนดขั้นตอนทิศทาง ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

1.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ เสียสละเวลาให้แก่ผู้บริการได้รับความพึงพอใจ ให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ ให้มีการบริหารแบบ จุดเดียว (One stop service)

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรจัดการตนเองได้ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว สามารถในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้นในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและสามารถใช้อีเมล เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร วิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงานและหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ตามกระแส นิยม

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามกฎระเบียบที่กำหนด สามารถสร้างความร่วมมือและประสานงานให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานกับผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงานที่เข้มแข็ง

2. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษา

2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนของตนเองได้ สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ง่าย มีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและ บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาโรงเรียนมาจากการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับ

วีรุต ศรีบุญราชและชานนท์ เศรษฐแสงศรี.การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล 2563;6(2).

สุทฤศยา สุขสำราญ. สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส
เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. สุ่มตัวอย่างและแผน. (2565).
การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8.2560
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. กลุ่มนโยบายและแผน. (2565).

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2565. ได้จาก:
https://online.anyflip.com/syecy/drpo/mobile/?fbclid=IwAR3GBerdNPOFgA17nV0fQNdVkoWxgl-lhPsvqjLwAECmn7asz_D8Wr00YXM.

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม.แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
คลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.2559.วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธาและคณะ.ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ
ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
2563;4 (2) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

อาราพัต หัตถนิ.สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.2562.สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Krejcie, R.V., & Morgan D. W. Determining Size for Research Activities,
Education and Psychological Measurement. 1970.30(3) page 607-610

ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1

The Social Responsibility of School in Dok Khamtai District, Phayao rovine, Under Phayao Primary Education Service Area Office 1

นิตยา กิติ^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Nitaya kiti^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำนวน 127 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีการของยามาเน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้น ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อคำถาม และค่าความเชื่อมั่น 0.721 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก การพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ และอันดับที่สาม คือ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ ส่วนความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ และด้านจริยธรรม ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความรับผิดชอบต่อ, สังคม, โรงเรียน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 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 : modyaloha@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were: 1) the Social Responsibility of School in Dok Khamtai District, Phayao Province, under Phayao Primary Education Service Area Office 1, and 2) to compare options

towards study the Social Responsibility of School in Dok Khamtai District, Phayao Province, under Phayao Primary Education Service Area Office 1. The classified by School Size, Educational Stage, and Work Experience with a sample of research by 125 cases with Taro Yamane. The data was collected by using the questionnaire and divided into 5 levels of evaluation with an Index of Item Objective Congruence (IOC) value of 1.00 and reliability was 0.75 levels. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard division (S.D.), and analysis for comparison using value testing of T-test, One-Way ANOVA, and Scheffe's Method.

The research results revealed that: 1) the Social Responsibility of School in Dok Khamtai District, Phayao Province was overall at a high level. To consider each aspect ordered from the highest to the least, Law Responsibility, Public Responsibility, Ethic Responsibility, and Economic Responsibility. 2) the comparison result of the Social Responsibility of School in Dok Khamtai District, Phayao Province by School Size, Educational Stage, and Work Experience was overall no different. To consider each aspect ordered that the Social Responsibility of School in Dok Khamtai District, Phayao Province was different by statistical significance at .05 level; Public Responsibility. The aspect of Economic Responsibility and Ethic Responsibility was not statistically significant.

Keywords : The Social Responsibility, Social, School

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน ทั้งกระแสโลกาภิวัตน์จากอิทธิพลความเจริญทางเทคโนโลยี และระบบอินเทอร์เน็ต ได้เปลี่ยนโลกเป็นระบบที่มีความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based) บวกกับนโยบายกฎหมายของภาครัฐ และแนวคิดของตะวันตกมุ่งธุรกิจเน้นความมั่งคั่ง (Wealth) ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความเห็นแก่ตัวมากขึ้น ขาดความซื่อสัตย์สุจริต มีความโลภและคำนึงถึงแต่ด้านวัตถุ หรือผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง ทำให้ความถูกต้อง คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมได้ถูกละเลยไป การบริหารและการจัดการภาคเอกชนและภาครัฐประสบกับภาวะวิกฤตขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม และสิ่งแวดล้อมถูกทำลายอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชาชน จากปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ผู้คนในสังคมทุกกลุ่ม หน่วยงาน และองค์การเกิดความตระหนักและหันมาสนใจถึงคุณธรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินธุรกิจ โดยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ หรือเรียกกันว่า CSR (Corporate Social Responsibility) ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ในการสร้างคนดีมีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม (Arjinsamajarn, 2007) องค์การสหประชาชาติได้เน้นเรื่อง People Planet และ Profit เมื่อปี 1987 ให้มองคุณค่า และประเมินผลสำเร็จขององค์การอย่างสมดุล 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินกิจกรรมด้วยความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล ซึ่งช่วยให้้องค์การสามารถประเมินความเสี่ยง และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครบถ้วน อันนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์การ (Institute Social Business, 2013)

การเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบอย่างรวดเร็วตามกระแสของสังคมออนไลน์ในยุคโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดข้อกฎหมายและข้อบังคับของรัฐมากมาย ซึ่งไปจำกัดการประกอบกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสังคม เนื่องจากทำให้เกิด

ปัญหาต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ปัญหาความปลอดภัยของผู้บริโภค ปัญหาโลกร้อน ปัญหาขาดแคลนน้ำมัน ปัญหาขาดแคลนอาหาร ปัญหาเหล่านี้ ผลักดันให้ผู้คนในสังคมทุกกลุ่มเกิดความตระหนักและหันมาสนใจถึงคุณธรรมความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจ โดยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือเรียกกันย่อๆ ว่า CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSR นี้เป็นตัววัดชี้วัดความมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้ดำเนินธุรกิจ การดำเนินงานขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการดำเนินงานที่สร้างความสมดุลแก่เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความสมดุลแก่เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553) ซึ่งข้อจำกัดต่าง ๆ เหล่านี้คือการที่องค์กรในปัจจุบันจะต้องดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรและค่อย ๆ พัฒนากลายเป็นขนบธรรมเนียมขององค์กรที่ต้องปฏิบัติ (จินตนา บุญบงการ, 2550) องค์กรใดที่เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้และปรับตัวได้ก่อนย่อมเป็นการวางรากฐานในการสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร (Corporate Sustainability) ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่ทันสมัยแต่ขณะเดียวกันองค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ด้วยโดยการวัดความสำเร็จของการดำเนินกิจการในกระบวนการที่ใหม่นี้ตามหลักการของ CSR

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2565 มีโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ ตามขนาดของโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ จำนวน 80 โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก 60 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 19 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนา ผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานศึกษา ซึ่งการที่โรงเรียนจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ต้องมีผู้นำที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะเป็นจริงได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน

จากที่ดังกล่าวมาข้างต้น ประกอบกับการทบทวนภารกิจหลักในการบริหารโรงเรียนรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเห็นว่า การนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมาปรับใช้ในโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารจัดการศึกษาจะต้องพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความก้าวหน้า โดยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสนใจการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ตามแนวคิด CSR เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปเป็นแนวทางกำหนดนโยบายสำหรับพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และผู้บริหารของโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

1. ขนาดโรงเรียน
 - เล็ก
 - กลาง
2. ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 1 - 5 ปี
 - 6 - 10 ปี
 - 11 ปีขึ้นไป



ตัวแปรตาม

- ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ (Carroll, 1991)
1. ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ
 2. ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย
 3. ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม
 4. ความรับผิดชอบด้านสาธารณประโยชน์

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 แตกต่างกัน

2. บุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 แตกต่างกัน

3. บุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 187 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้จากประชากรทั้งสิ้น 187 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 127 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อสังคม แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.721

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อสังคม ตามแนวคิด CSR ของ Carroll ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย 3) ด้านความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอและขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 127 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ ผู้วิจัยใช้สถิติในการตรวจสอบคุณค่า คือ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test Independent

การเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ F-test Independent

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1

ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ	3.93	0.28	มาก
ด้านความรับผิดชอบด้านกฎหมาย	4.25	0.41	มาก
ความรับผิดชอบต่อทางด้านจริยธรรม	4.04	0.21	มาก
ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์	4.09	0.21	มาก
รวมทักษะการสื่อสารทุกด้าน	4.08	0.14	มาก

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน พบว่ามี $\bar{X}=4.08$, S.D.=0.14 ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.41) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.21) อันดับที่สาม คือ ความรับผิดชอบต่อทางด้านจริยธรรม ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.21) ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.28) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน

ความรับผิดชอบต่อสังคมของ โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน	t	Sig.
ด้านความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ	เล็ก	78	3.90	0.28	-1.506	0.135
	กลาง	49	3.98	0.26		
ด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย	เล็ก	78	4.28	0.41	1.055	0.293
	กลาง	49	4.20	0.41		
ด้านความรับผิดชอบต่อทางด้าน จริยธรรม	เล็ก	78	4.03	0.22	-.211	0.833
	กลาง	49	4.04	0.21		
ด้านความรับผิดชอบต่อด้าน สาธารณประโยชน์	เล็ก	78	4.07	0.21	-1.772	0.079
	กลาง	49	4.13	0.20		
รวม	เล็ก	78	4.07	0.14	-.681	0.497
	กลาง	49	4.08	0.15		

จากการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และพบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และพบว่าประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจกับประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมายกับประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ด้านจริยธรรมกับประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน และความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์กับประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

ผลการศึกษาคำตอบที่พึงพอใจต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1

1. ระดับความเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ ของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมนั้น อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ และอันดับที่สามคือ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ และในส่วนของการขอในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย กับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก มี ด้านความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำคู่มือนักเรียนหรือธรรมนูญโรงเรียนหรือกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ให้ครู บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง ได้ยึดถือปฏิบัติ รองลงมา คือ มีการแต่งตั้งบุคลากรครบทั้งงานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณ และงานบุคลากร เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีหลักฐานตรวจสอบได้ และอันดับที่สาม คือ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีชัดเจนเพื่อควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามกฎหมายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.2 ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ กับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ชุมชนด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมีหลักฐานประกอบและมีการบริการชุมชนโดยการเอื้อเฟื้อด้านอาคารสถานที่และทำหลักฐานอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ มีการส่งเสริมให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อชุมชน และอันดับที่สาม คือ มีมีการบริการชุมชนโดยครู และบุคลากรในสถานศึกษาและมีการบริจาคทรัพย์สินเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม กับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ลัทธิ ความเชื่อที่ตนเองนับถืออย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ สนับสนุนให้นักเรียน ครู และบุคลากร ให้รับการอบรมด้านศีลธรรมอย่างต่อเนื่อง และอันดับที่สาม คือ ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ ตามปกติ และไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ กับความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการควบคุมครู และบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบต่อค่านึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา

และผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ มีการสนับสนุนมาตรการประหยัดทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ เช่น มาตรการประหยัดน้ำ มาตรการประหยัดไฟฟ้า และการใช้กระดาษสองหน้า และอันดับที่สาม คือ มีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์อย่างพอเพียงและครบถ้วนสำหรับการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาและถูกต้องตามระเบียบราชการ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ขนาดของโรงเรียนมีความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ระดับการศึกษามีความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ที่ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความรับผิดชอบด้านสาธารณประโยชน์ ส่วนความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้ง 3 ระดับ พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสาธารณประโยชน์ สูงกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสาธารณประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสาธารณประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันหน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในหลาย ๆ ด้าน และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามและประเมินผล ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ อีกทั้งกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมรับผิดชอบต่อสังคมหลาย ๆ กิจกรรมยังเป็นกิจกรรมหลักที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอยู่เป็นประจำจนแยกไม่ออกจากกิจกรรมทั่วไป จึงทำให้ผู้บริหารไม่อาจจะเลยความรับผิดชอบต่อตนเองไปได้ สอดคล้องกับโบวี; ซิล ; วูด และ โดเวล (Bovee; Thill; Wood & Dovel อ้างอิงใน จินตนา บุญงการ, 2550) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อผู้บริหารที่ควรจะมีต่อสังคม 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อทาง

กฎหมาย ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบอย่างพินิจพิเคราะห์ และสอดคล้องกับแนวคิดของรัตน์ชัย สรสุวรรณ (2557) พบว่าการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สามารถนำไปบูรณาการได้กับการบริหารงานตามขอบข่ายงาน 4 ด้านของโรงเรียนมีความเหมาะสมเป็นไปได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุมสอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดตามกรอบการวิจัย ส่วนรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมที่โรงเรียนมีความเกี่ยวข้อง คำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปตามกฎหมาย และสอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการดำเนินงานอย่างเป็นธรรมและมีการพัฒนาสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การแสดงออกถึงความมีจิตสาธารณะ เช่น การดูแลรักษาสาธารณสมบัติและสิ่งของที่ใช้ร่วมกันของโรงเรียนชุมชน สังคม การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในการใช้สาธารณสมบัติ เคารพกฎหมายการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ที่มีขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ ด้านประสบการณ์การสอนของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ สูงกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ องอาจ แสนมาโนช (2558) ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายชั้นตอน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ลัดดาวัลย์ อินทโชติ (2559) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่มากกว่า ย่อมมีความรู้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาแตกต่างกัน และงานวิจัยของพรศิริ ดวงสิน (2565) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัด

พะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ขนาดของโรงเรียนมีความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิริ ดวงสิน (2565) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบความคิดเห็น โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 416 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่าระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธร ประกอบด้วย 1)ด้านความรู้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา พัฒนาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 2) ด้านทักษะ จัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะกระบวนการคิด พัฒนาทักษะวิชาชีพ 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจ พัฒนาทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าในตนเอง 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ส่งเสริมให้มีการประเมินความพึงพอใจผู้บริหารสถานศึกษา และ5) ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ สร้างแรงจูงใจและเจตคติที่ดีให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

4. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ระดับการศึกษามีความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน บริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการศึกษาพนักงานบริษัท และบริษัทในเครือ รวม 3 บริษัท จำนวน 354 ตัวอย่างมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรมเพื่อสังคมที่พนักงานบริษัท เข้าร่วม รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน ผลการศึกษพบว่า ระดับการศึกษา และอายุงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบกิจกรรมเพื่อสังคมที่พนักงานบริษัท เข้าร่วมในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรสตำแหน่งงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบกิจกรรมเพื่อสังคมที่พนักงานบริษัท เข้าร่วมในด้านปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ส่วน เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ในขณะที่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม คือ เพศ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ส่วนอายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ในด้านแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อาชีพ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

5. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในอำเภอดอกคำใต้ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ที่ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ ส่วนความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ อินทโชติ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่มากกว่า ย่อมมีความรู้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาแตกต่างกัน

5.1 ผลการเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้ง 3 ระดับ พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ สูงกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีความรับผิดชอบต่อด้านสาธารณประโยชน์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ องอาจ แสนมาโนช (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายชั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ

1.1 ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์อย่างพอเพียงและครบถ้วนสำหรับการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาและถูกต้องตามระเบียบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์อย่างพอเพียงและครบถ้วนสำหรับการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาและถูกต้องตามระเบียบราชการ

1.2 ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย พบว่า มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจนเพื่อควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจนเพื่อควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.3 ความรับผิดชอบทางด้านจริยธรรม พบว่า ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ ตามปกติ และไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

1.4 ความรับผิดชอบด้านสาธารณประโยชน์ พบว่า การบริการชุมชนโดยครู และบุคลากรในสถานศึกษา และมีการบริจาคทรัพย์สินเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการบริการชุมชนโดยครู และบุคลากรในสถานศึกษาและมีการบริจาคทรัพย์สินเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ควรวิจัยเพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน ในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 เท่านั้น จึงควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ ศึกษาเชิงเปรียบเทียบแต่ละพื้นที่ว่ามีความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

2.2 การศึกษาในครั้งนี้นำผู้วิจัยได้ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมผู้บริหารโรงเรียนของภาคีรัฐ แต่มิได้ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารโรงเรียนภาคเอกชน ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้วิจัยศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารโรงเรียนภาคเอกชน ครั้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์และรองคณบดีฝ่ายแผนงานและคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายยงศักดิ์ ปินใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำประชานุเคราะห์ และนางปัทมา อนันต์ภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุญเรือง (อินทวงศานุเคราะห์) ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุญาติและอนุเคราะห์ ในการเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และกราบขอบพระคุณ ครูอาจารย์ ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ท้ายนี้ผู้วิจัยขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งทำให้ผู้วิจัยมีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- จินตนา บุญบงการ. (2550). **จริยธรรมทางธุรกิจ ฉบับปรับปรุง** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา กิตติธำรงกุล และสุนันท์ พวงงาม. (2561). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาพลักษณ์ องค์กรของกระทรวงศึกษาธิการโดยใช้กลยุทธ์กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, ฉบับเสริม ครอบคลุม 12 ปี มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์(ธันวาคม 2561), 136–150.
- พรศิริ ดวงสิน. (2565). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาศรีสะเกษโยโสธร. **วารสารนิติตีศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร**, 19(84), 64–76.
- พัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล. (2558). การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน บริษัท เทเล คอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. **วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, กรุงเทพฯ.
- พิพัฒน์ นนทนาครณ์. (2553). การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: การสร้าง ข้อได้เปรียบใน การแข่งขันอย่างยั่งยืน. นนทบุรี: ธิงค์บียอนด์.
- รัตน์ชัย ศรีสุวรรณ. (2557). การบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน มัชฌมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ ค.ต., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**, ลพบุรี.
- ลัดดาวัลย์ อินทโชติ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ในการ พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9. **วิทยานิพนธ์ ค.ม. , มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, นครปฐม**.
- सानิตย์ หนูนิล. (2559). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ: ปัจจัยเชิงสาเหตุและ ผลลัพธ์. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**, 10(2), 304–321.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). **นโยบายสาธารณะไทย: กำเนิดพัฒนาการ และสถานภาพของ ศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา.
- สุเมธ กาญจนพันธ์. (2556). กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ธุรกิจ. **วารสาร ประชาสัมพันธ์และการโฆษณา**, 2(1), 115–144.
- องอาจ แสนมาโนช. (2558). ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2. **ปริญญานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี**.
- Arjinsamajarn, C. (2007). **Leadership in Organization**. Bangkok: Panyachon.

การศึกษาสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

A study of the condition of public health performance for preventing the spread of the coronavirus 2019 (covid free setting) for early childhood of child development center affiliated local administration of mae rim distric chiang mai province

เนตรชนก อุทลือต^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Netchanok Utthaloet^{1*} and Nattawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .933 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนา

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

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 : netchanok6911@gmail.com

เด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

Abstract

This research aims 1) to study the condition of public health performance for preventing the spread of the coronavirus 2019 (COVID Free Setting) for early childhood of child development center affiliated local administration of Mae Rim District Chiang Mai Province. 2) To compare the condition of public health performance for preventing the spread of the coronavirus 2019 (COVID Free Setting) for early childhood of child development center affiliated local administration of Mae Rim District Chiang Mai Province according educational degree and work experiences. The sample group used in the research was 76 educational personnel of the Child Development Center under the Local Administrative Organization, Mae Rim District, Chiang Mai Province. The instruments used in this study were five-level rating scale questionnaire with the reliability .933 and the data was analyzed by descriptive statistics include percentage, frequency average, standard deviation and inferential statistics: One-way ANOVA.

The results of the study found

1. the public health performance for preventing the spread of the coronavirus 2019 (COVID Free Setting) for early childhood of child development center affiliated local administration of Mae Rim District Chiang Mai Province was at high level.

2. The compare the condition of public health performance for preventing the spread of the coronavirus 2019 (COVID Free Setting) for early childhood of child development center affiliated local administration of Mae Rim District Chiang Mai Province according educational degree and work experiences according to educational degree were different with no statistical significance.

Keywords : Public health performance for preventing the spread of the coronavirus 2019 (COVID Free Setting) for early childhood of child development center.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติให้ความสำคัญกับการพัฒนาและให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่เด็กปฐมวัย กำหนดไว้ในมาตรา 54 ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย ประกอบกับการประกาศใช้พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.2562 ได้บัญญัติเหตุผลไว้ว่า สมควรให้เด็กเล็กซึ่งเป็นเด็กปฐมวัยนั้นได้รับการคุ้มครองและดูแล มีพัฒนาการที่รอบด้าน ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ทั้งถึง และเสมอภาค มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัยในช่วงรอยต่อตั้งแต่ก่อนระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้เติบโตขึ้น เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ รวมทั้งเพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนให้เป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ ให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง มีการกิจร่วมกันดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัย และดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและแนว

ปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กปฐมวัยจัดให้เด็กปฐมวัยซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติ ที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.2564-2570 ที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาโครงสร้างการดำเนินงานกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของประเทศให้เป็นเอกภาพ และมีความเชื่อมโยงกับทุกกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในลักษณะของการบูรณาการ เป็นแนวทางการดำเนินงานสำหรับทุกหน่วยงาน

ในปีการศึกษา 2562-ปัจจุบัน เกิดการระบาดของของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดครั้งนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วไป ในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ.2563 การระบาดทั่วครั้งนี้ยังก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ประกอบด้วย ความไม่มั่นคงทางสังคม และเศรษฐกิจ รวมไปถึงการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (รัตนา กาญจนพันธุ์, 2563) การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อการจัดการจัดการเรียนการสอนให้ปิดสถานศึกษา เพื่อหลีกเลี่ยงการรวมตัวกันของกลุ่มคนจำนวนมาก ลดการแพร่ระบาด และมีการปรับรูปแบบการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

ด้วยสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19 กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีประเด็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดภาคเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นไปตามมาตรฐานด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานป้องกันโรคในสถานศึกษา มีมาตรการแผนเผชิญเหตุสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเมื่อพบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์การเปิดโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาตามข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 37) ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2565 แจ้งมติของศูนย์ของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทยมีแนวโน้มสถานการณ์คลี่คลายไปในทางที่ดี ให้ปรับสถานการณ์พื้นที่เป็นผลให้สถานศึกษาทุกระดับสามารถใช้อาคารสถานที่เพื่อจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเปิดการเรียนการสอนของภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเชียงใหม่ได้ออกคำสั่ง ที่ 317/2564 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2564 เรื่อง มาตรการการเปิดสถานรับเลี้ยงเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กพิเศษ สถานที่ให้การดูแลหรือสถานสงเคราะห์อื่นที่เป็นการจัดสวัสดิการให้แก่เด็ก ทุกสังกัด ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ หากมีความจำเป็นจะเปิดให้ดำเนินการต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเชียงใหม่ พร้อมกับยังคงมาตรการการเฝ้าระวังและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไว้ โดยให้ทุกพื้นที่สถานการณ์ต้องปฏิบัติตามมาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) ประกอบกับอำเภอแม่ริมได้แจ้งแนวทางการเปิดสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ณ สถานที่ตั้ง (On-site) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2565 โดยอ้างถึงหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม 0023.6/ว 7279 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2565 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีสถานศึกษาระดับปฐมวัยในสังกัดดำเนินการตามแนวทางการเปิดสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ณ สถานที่ตั้ง (On-site) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

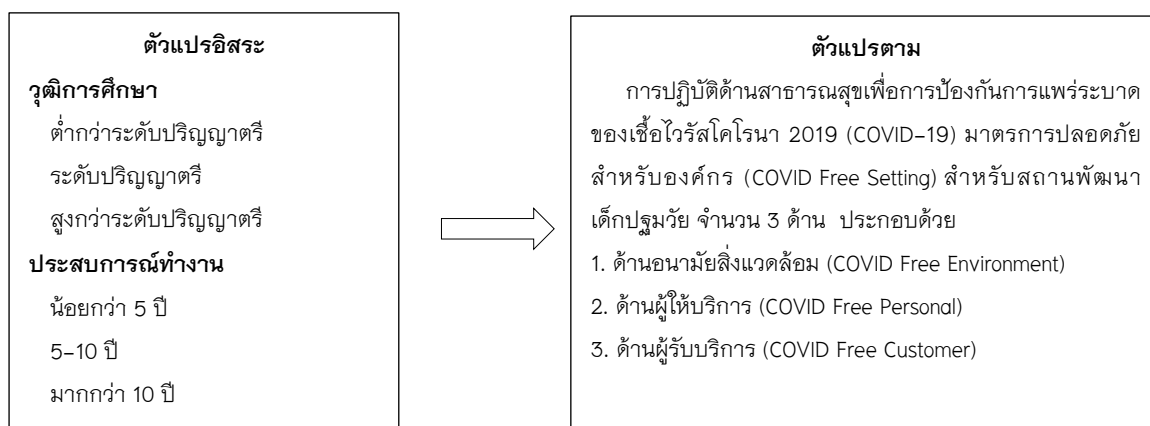
จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีภูมิคุ้มกันต่ำ และมีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคไวรัสโคโรนา 2019 สูงเนื่องจากยังมีความสามารถในการดูแลป้องกันตนเองน้อย ศูนย์พัฒนาเด็กเป็นอีกหนึ่งสถานที่ที่รวมตัวของเด็กนักเรียนจากหลากหลายครอบครัวที่ต่างกัน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดโรคติดต่อและการแพร่เชื้อไปสู่ครอบครัวได้ง่าย การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการเกิดโรค จึงเป็นวิธีการลดความเสี่ยงต่อการรับเชื้อโรคของเด็ก ครอบครัว และบุคลากรให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติ สร้างความมั่นใจด้านความปลอดภัย ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามมาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อจะได้ข้อมูลเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

สมมุติฐานการวิจัย

สภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 95 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มีกลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 76 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 23 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 76 ฉบับ และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 76 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไป วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 3 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การเปรียบเทียบวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดย วิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) (ธีรวิภา ฤกษ์กุล, 2553)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมแต่ละด้าน

ด้าน	การปฏิบัติด้านสาธารณสุข ๗	(n = 76)		แปรผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment)	4.62	.42	มากที่สุด	3
2	ด้านผู้ให้บริการ(COVID Free Personal)	4.72	.43	มากที่สุด	1
3	ด้านผู้รับบริการ (COVID Free Customer)	4.69	.38	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.68	.38	มากที่สุด	

จากตาราง 6 พบว่า การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.68) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านผู้ให้บริการ (COVID Free Personal) (\bar{X} = 4.72) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้รับบริการ (COVID Free Customer) (\bar{X} = 4.69) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment) (\bar{X} = 4.62) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การปฏิบัติด้านสาธารณสุข ฯ	ระดับต่ำกว่า		ระดับ		สูงกว่าระดับ		F	P-value
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment)	4.57	.61	4.64	.37	4.57	.53	.212	.810
2.ด้านผู้ให้บริการ (COVID Free Personal)	4.55	.73	4.73	.34	4.72	.57	.502	.608
3.ด้านผู้รับบริการ (COVID Free Customer)	4.68	.46	4.69	.36	4.67	.47	.021	.979
โดยรวม	4.60	.59	4.69	.32	4.65	.51	.175	.840

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา สภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment) ด้านผู้ให้บริการ (COVID Free Personal) และด้านผู้รับบริการ (COVID Free Customer) ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การปฏิบัติด้านสาธารณสุข ฯ	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.ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment)	4.51	.39	4.79	.20	4.59	.47	2.117	.128
2.ด้านผู้ให้บริการ (COVID Free Personal)	4.68	.42	4.81	.25	4.69	.48	.543	.583
3.ด้านผู้รับบริการ (COVID Free Customer)	4.66	.42	4.74	.30	4.68	.41	.162	.851
โดยรวม	4.62	.38	4.78	.22	4.65	.42	.863	.426

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน สภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุข เพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment) ด้านผู้ให้บริการ (COVID Free Personal) และด้านผู้รับบริการ (COVID Free Customer) ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment) พบว่า การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีจุดบริการล้างมือด้วยสบู่ หรือแอลกอฮอล์เจล หรือน้ำยาฆ่าเชื้อโรคไว้บริการอย่างเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งานและให้ผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงพาเด็กไปล้างมือให้บ่อยครั้ง มีการจัดทำมาตรการแผนเผชิญเหตุสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเมื่อพบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โดยได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดหรือจากหน่วยงานราชการที่จัดทำไว้แล้วมาใช้ และมีมาตรการคัดกรองไข้ อากาศไอ หอบเหนื่อย จาม หรือเป็นหวัด สำหรับบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ก่อนเข้าอาคาร และให้สวมหน้ากากอนามัย หรือหน้ากากผ้าตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับ การปฏิบัติสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 แนวทางปฏิบัติควบคุม กำกับ ดูแลครู เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้ปฏิบัติตามคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข เช่น การใส่หน้ากากผ้า ใส่ถุงมือ การล้างมืออย่างถูกวิธี หรือการอาบน้ำ กำหนดแนวทางที่ชัดเจน เมื่อพบว่าตนเองบุคลากรหรือคนใกล้ชิด ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีอาการ ไอ ไอ จาม เหนื่อยหอบ หรือกลับจากพื้นที่เสี่ยง (ตามคำนิยามกระทรวงสาธารณสุข) ให้หยุดงานทันที และปฏิบัติตามคำแนะนำ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่อย่างเคร่งครัด (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

1.2 ด้านผู้ให้บริการ (COVID Free Personal) การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผล ATK/RT-PCR เป็นบวกให้รีบแจ้งให้ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทราบทันที และรีบเข้ากระบวนการรักษา ตามแนวทางของพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้บุคลากรได้รับการฉีดวัคซีน ครบตามเกณฑ์ที่ราชการกำหนด โดยได้รับวัคซีน 100% ของบุคลากรทั้งหมด และบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอาการติดเชื้อทางเดินหายใจหรือมีความเสี่ยง (มีอุณหภูมิร่างกายสูงกว่า 37.5 องศาเซลเซียส หรือ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก คัดจมูกหายใจไม่สะดวก อาจมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ท้องเสีย) ให้หยุดการมาปฏิบัติงานที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและให้ปรึกษาแพทย์เพื่อทำการตรวจรักษาจนหายเป็นปกติ ซึ่งสอดคล้องกับทอฝัน ธนโชติศิริกุลและศิวัช ศรีโกตางกุล (2565) ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์โควิด-19 กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลหนองเรือ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการ

บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์โควิด-19 ของเทศบาลตำบลหนองเรือ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการบริหารงาน 1) เทศบาลตำบลหนองเรือต้องดำเนินงานตามแนวทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด และ 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดโควิด-19 ตามคำสั่งคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างเคร่งครัด

1.3 ด้านผู้รับบริการ (COVID Free Customer) การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้เด็กปฐมวัยที่มีอาการ ติดเชื้อทางเดินหายใจ (มีอุณหภูมิกายสูงกว่า 37.5 องศาเซลเซียส หรือ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก คัดจมูกหายใจไม่สะดวก อาจมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ท้องเสีย) หรือมีความเสี่ยงให้หยุดการมารับบริการที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและให้ปรึกษาแพทย์เพื่อทำการตรวจรักษาจนหายเป็นปกติ เด็กปฐมวัยที่มีผล ATK/RT-PCR เป็นบวก ให้รีบแจ้งให้ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทราบทันทีและรีบเข้ากระบวนการรักษา ตามแนวทางของพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ และเด็กปฐมวัยที่มีความเสี่ยงการสัมผัสกับบุคคลในครอบครัวหรืออาศัยอยู่ร่วมบ้านกับผู้ป่วยยืนยัน ทั้งที่มีอาการและไม่มีอาการ ให้หยุดมารับบริการที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อสังเกตอาการและตรวจหาเชื้อแบบ ATK /RT-PCR ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การปฏิบัติด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment) ระบุไว้ว่าการตรวจคัดกรองเชื้อ กรณีเด็กที่มีอาการ ติดเชื้อทางเดินหายใจ (มีอุณหภูมิกายสูงกว่า 37.5 องศาเซลเซียส หรือ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก คัดจมูกหายใจไม่สะดวก อาจมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ท้องเสีย) หรือมีความเสี่ยง ให้ปฏิบัติ ดังนี้ กรณีเด็กมีอาการ หยุดการมารับบริการที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและให้ปรึกษาแพทย์เพื่อทำการตรวจรักษาจนหายเป็นปกติ กรณีเด็กที่มีความเสี่ยงการสัมผัสกับบุคคลในครอบครัวหรืออาศัยอยู่ร่วมบ้านกับ ผู้ป่วยยืนยัน ทั้งที่มีและไม่มีอาการ ให้หยุดการมารับบริการที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและปฏิบัติตามนี้ให้ปรึกษาแพทย์เพื่อทำการตรวจรักษาตามมาตรฐานทางการแพทย์ คำแนะนำ เบื้องต้น หาเชื้อด้วยการตรวจแบบ ATK/RT-PCR และทุกกรณีที่มีผล ATK/RT-PCR เป็นบวก ให้รีบแจ้งให้ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยทราบทันที และรีบเข้ากระบวนการรักษาตามแนวทางของพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีจุดบริการล้างมือด้วยสบู่ หรือแอลกอฮอล์เจล หรือน้ำยาฆ่าเชื้อโรคไว้บริการอย่างเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งานและให้ผู้ดูแลเด็ก/ครูที่เลี้ยงพาเด็กไปล้างมือให้บ่อยครั้ง มีการจัดทำมาตรการแผนเผชิญเหตุสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเมื่อพบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โดยได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดหรือจากหน่วยงานราชการที่จัดทำไว้แล้วมาใช้ และมีมาตรการคัดกรองใช้ อากาศไอ หอบเหนื่อย จาม หรือเป็นหวัด สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ก่อนเข้าอาคาร และให้สวมหน้ากากอนามัย หรือหน้ากากผ้าตลอดเวลา บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผล ATK/RT-PCR เป็นบวก ให้รีบแจ้งให้ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทราบทันที และรีบเข้ากระบวนการรักษา ตามแนวทางของพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้บุคลากรได้รับการฉีดวัคซีน ครบตามเกณฑ์ที่ราชการกำหนด โดยได้รับวัคซีน 100% ของบุคลากรทั้งหมด และบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอาการติดเชื้อทางเดินหายใจหรือมีความเสี่ยง (มีอุณหภูมิกายสูงกว่า 37.5

องศา เซลเซียส หรือ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก คัดจมูกหายใจไม่สะดวก อาจมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ท้องเสีย) ให้หยุดการมาปฏิบัติงานที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและให้ปรึกษาแพทย์เพื่อทำการตรวจรักษาจนหายเป็นปกติ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้เด็กปฐมวัยที่มีอาการ ติดเชื้อทางเดินหายใจ(มีอุณหภูมิร่างกายสูงกว่า 37.5 องศา เซลเซียส หรือ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก คัดจมูกหายใจไม่สะดวก อาจมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ท้องเสีย) หรือมีความเสี่ยงให้หยุดการมารับบริการที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและให้ปรึกษาแพทย์เพื่อทำการตรวจรักษาจนหายเป็นปกติ เด็กปฐมวัยที่มีผล ATK/RT-PCR เป็นบวก ให้รีบแจ้งให้ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทราบทันที และรีบเข้ากระบวนการรักษา ตามแนวทางของพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ และเด็กปฐมวัยที่มีความเสี่ยงการสัมผัสกับบุคคลในครอบครัวหรืออาศัยอยู่ร่วมกับผู้ป่วยยืนยัน ทั้งที่มีอาการและไม่มีอาการ ให้หยุดมารับบริการที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อสังเกตอาการและตรวจหาเชื้อแบบ ATK/RT-PCR ซึ่งสอดคล้องกับ การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็ก (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีจุดบริการล้างมือด้วยสบู่ หรือแอลกอฮอล์เจล หรือน้ำยาฆ่าเชื้อโรคไว้บริการอย่างเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งานและให้ผู้ดูแลเด็ก/ครูที่เลี้ยงพาเด็กไปล้างมือให้บ่อยครั้ง มีการจัดทำมาตรการแผนเผชิญเหตุสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเมื่อพบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โดยได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดหรือจากหน่วยงานราชการที่จัดทำไว้แล้วมาใช้ และมีมาตรการคัดกรองไข้ อากาศไอ หอบเหนื่อย จาม หรือเป็นหวัดสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ก่อนเข้าอาคาร และให้สวมหน้ากากอนามัย หรือหน้ากากผ้าตลอดเวลา บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผล ATK/RT-PCR เป็นบวกให้รีบแจ้งให้ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทราบทันที และรีบเข้ากระบวนการรักษา ตามแนวทางของพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้บุคลากรได้รับการฉีดวัคซีน ครบตามเกณฑ์ที่ราชการกำหนด โดยได้รับวัคซีน 100% ของบุคลากรทั้งหมด และบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอาการติดเชื้อทางเดินหายใจหรือมีความเสี่ยง (มีอุณหภูมิร่างกายสูงกว่า 37.5 องศา เซลเซียส หรือ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก คัดจมูกหายใจไม่สะดวก อาจมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ท้องเสีย) ให้หยุดการมาปฏิบัติงานที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและให้ปรึกษาแพทย์เพื่อทำการตรวจรักษาจนหายเป็นปกติ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้เด็กปฐมวัยที่มีอาการ ติดเชื้อทางเดินหายใจ(มีอุณหภูมิร่างกายสูงกว่า 37.5 องศา เซลเซียส หรือ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก คัดจมูกหายใจไม่สะดวก อาจมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ท้องเสีย) หรือมีความเสี่ยงให้หยุดการมารับบริการที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและให้ปรึกษาแพทย์เพื่อทำการตรวจรักษาจนหายเป็นปกติเด็กปฐมวัยที่มีผล ATK/RT-PCR เป็นบวก ให้รีบแจ้งให้ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทราบทันที และรีบเข้ากระบวนการรักษา ตามแนวทางของพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ และเด็กปฐมวัยที่มีความเสี่ยงการสัมผัสกับบุคคลในครอบครัวหรืออาศัยอยู่ร่วมกับผู้ป่วยยืนยัน ทั้งที่มีอาการและไม่มีอาการ ให้หยุดมารับบริการที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อสังเกตอาการและตรวจหาเชื้อแบบ ATK/RT-PCR ซึ่งสอดคล้องกับ การปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (COVID Free Environment) ควรนำแนวคิด Bubble ซึ่งเป็นแนวคิดในการดูแลตัวเองในช่วงสถานการณ์ระบาดของโรคโควิด 19 มาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างขอบเขตลดการสัมผัสกลุ่มเสี่ยง

2.ด้านผู้ให้บริการ (COVID Free Personal) ควรสนับสนุนให้ผู้ดูแลเด็กเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการป้องกันโรคเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องนำมาสู่การปฏิบัติอย่างถูกวิธี

3.ด้านผู้รับบริการ (COVID Free Customer) ควรสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวมีความรู้เรื่องการฉีดวัคซีนและได้รับการฉีดวัคซีนทั้งเข็มปกติและเข็มกระตุ้นภูมิคุ้มกัน

4.ควรมีการติดตามมาตรการความปลอดภัยที่มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ เพิ่มเติม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาสภาพการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนางสาว ฤทัยรัตน์ แสนปวน ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ แก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกองการศึกษา นักวิชาการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ แม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **คู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID Free Setting) สำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย. **Covid Free Setting มาตรการความปลอดภัยขององค์กร**. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2565.
จาก <https://stopcovid.anamai.moph.go.th/webapp/tsctype2.php?group=11>.
- ทอฝัน ธนโชติศิริกุลและศิวัช ศรีโกคางกุล. (2565) **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์โควิด-19 กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลหนองเรือ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู**. วารสารการเรียนรู้ ศาสตร์สมัยใหม่, 7(7), 154-168.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2553). **การวิจัยปฏิบัติการ Action Research**. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์ อินเตอร์กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). **การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**. วารสาร ดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(3), 545-556.

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

THE STUDY OF ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปรารธนา แชนอก^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Prattana Khanork^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 254 คน ใช้วิธีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา 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 : bellitparadise@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to under the Office of Phrae Primary Educational Service Area 1 and to compare the opinions of teachers towards administrative skills of school administrators. Under the Office of Phrae Primary Educational Service Area 1 classified by gender Work experience and the size of the school. The sample group was 254 teachers in educational institutions under the Phrae Primary Educational Service Area 1, totaling 254 people. Krejc and Morgan Stratified random sampling was used to determine the proportion according to the size of the school population. Stratified random sampling was used to determine the proportion according to the size of the school population. The instrument used was a 5–point estimation scale questionnaire with a concordance index between 0.67–1.00 and a confidence value of 0.974 Statistics used in data analysis were percentage, mean standard deviation, t–test, F–test, and one–way analysis of variance (ANOVA) when statistically significant differences were found, they were tested individually by Scheffe's method.

The research findings were as follows: 1) Teachers' opinions on administrative skills of school administrators Under the Office of Phrae Primary Educational Service Area 1 was at a high level. 2) The comparative effect of teachers' opinions on administrative skills of school administrators under the Office of Phrae Primary Educational Service Area 1 classified by gender, work experience and the size of the school It was found that there was a statistically significant difference at the 0.05 level

Keywords: Administrative Skills School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย ดังนั้นกระบวนการทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง (กมล คล้ามณี, 2565, หน้า 65) ซึ่งการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสังคมให้คนเป็นคนที่มีคุณภาพ และมีคุณธรรม กล่าวคือ การศึกษาช่วยสร้างจิตสำนึกในการเป็นมนุษย์ ให้เป็นผู้มีจิตวิญญานของผู้มีอารยะธรรมทางปัญญาและความมั่งคั่งทางจิตใจ สร้างให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิต สามารถประกอบอาชีพด้วยความรู้ความสามารถ มีความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต การศึกษายังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม โดยจะมีการพัฒนาพร้อมกันในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาของชาติไทย มาตรฐานการศึกษาของชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุง พ.ศ. 2545 ได้ตั้งเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคคนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญาความรู้และทักษะคุณธรรม และจิตสำนึกที่พึงประสงค์และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกวัย (กนกวรรณ ใจกล้า, 2564, หน้า 71)

ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาที่ตนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่บริหารงานของสถานศึกษา ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป เพราะมาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพราะผู้บริหารจึงเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) จึงต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารเป็นอย่างดี ต้องรู้จักสะสมความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องมองการณ์ไกลสามารถวางแผนระยะยาว (Long-term Planning) สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด เปลี่ยนวิกฤตสู่โอกาสได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและอยู่รอดปลอดภัย สามารถต้านทานวิกฤตการณ์ที่มากระทบได้อย่างมั่นคง (อนุวัฒน์ วิชาคธำรงค์คุณ, 2564, หน้า 271)

ในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน เช่น กระบวนการบริหาร ทักษะการบริหาร เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ศรีัญญา น้อยพิมาย, 2564, หน้า 11) โดยทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร มี 5 ทักษะ คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านการศึกษาและการสอน ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารงานดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา (Drake and Roe, 1986, หน้า 30 อ้างถึงใน กนกวรรณ ใจกล้า, 2564, หน้า 71)

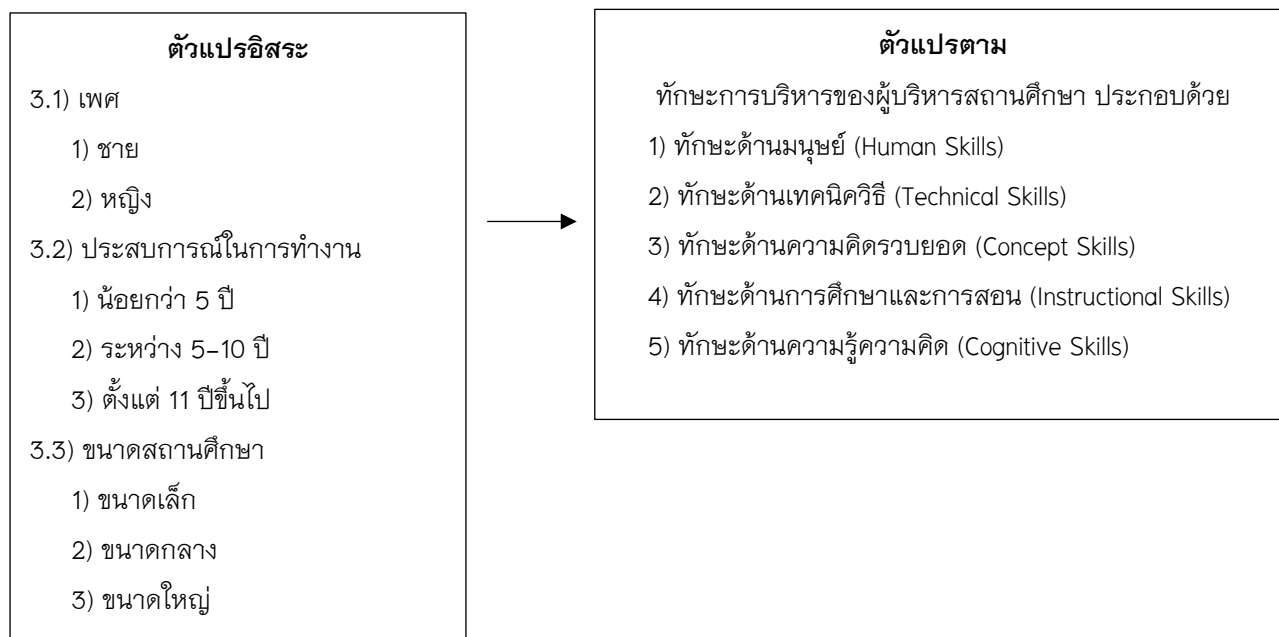
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากผลการประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่าผลการดำเนินงานตามระดับคุณภาพในบางตัวชี้วัดนั้นอยู่ในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะตามหลักสูตรและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับพอใช้ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 และมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุง (ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2564) ดังนั้นจากผลการประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 นั้นยังพบว่ามีบางจุดที่ควรมีการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งควรมีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวให้มีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนว่าผู้บริหารมีทักษะในการบริหารมากน้อยเพียงใด และต้องการเปรียบเทียบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานพัฒนา การหาเทคนิควิธี รวมถึงการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 118 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 728 คน (ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 254 คน ใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน (Krejci & Morgan, 1970, หน้า 607-610) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาโครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถาม ที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และทำการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

4.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 254 ชุด ได้รับกลับคืนมา 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการค่าร้อยละ (percentage)

5.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อรายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบส (Best, 1981, p. 195)

5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 254)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	111	43.70
หญิง	143	56.30
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	113	44.50
ระหว่าง 5-10 ปี	112	44.10
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	29	11.40
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	106	41.70
ขนาดกลาง	116	45.70
ขนาดใหญ่	32	12.60
รวม	254	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และ เพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานสูงที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 และ ต่ำที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวม

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	ระดับทักษะการบริหารของ ผู้บริหาร		การแปลผล
	n = 254		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านมนุษย	3.86	0.89	มาก
2. ด้านเทคนิควิธี	4.00	0.91	มาก
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.98	0.90	มาก
4. ด้านการศึกษาและการสอน	3.85	0.92	มาก
5. ด้านความรู้ความคิด	3.82	0.91	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยพบว่า ทักษะด้านเทคนิควิธีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 3.98$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร	เพศ				t	P
	ชาย (n=111)		หญิง (n=143)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมนุษย	3.89	0.97	3.96	0.80	-0.385	0.158
2. ด้านเทคนิควิธี	4.03	0.83	3.90	0.99	0.900	0.161
3. ด้านความคิดรวบยอด	4.05	0.98	3.91	0.89	0.147*	0.047
4. ด้านการศึกษาและการสอน	4.04	0.99	3.77	0.88	1.926*	0.018
5. ด้านความรู้ความคิด	3.83	0.93	3.48	0.89	2.099*	0.000
รวม	3.97	0.94	3.83	0.89	-0.158*	0.008

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความคิดรวบยอด ด้านการศึกษาและการ

สอน และด้านความรู้ความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมนุษย ด้านเทคนิควิธีไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวม

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5 – 10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านมนุษย	3.53	0.81	4.00	0.82	4.31	0.86
2. ด้านเทคนิควิธี	3.90	0.88	4.01	0.91	4.19	0.86
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.93	0.89	4.06	0.90	4.34	0.85
4. ด้านการศึกษาและการสอน	3.79	0.88	4.18	0.92	4.20	0.86
5. ด้านความรู้ความคิด	3.59	0.81	4.00	0.93	4.15	0.87
รวม	3.77	0.85	3.92	0.90	4.21	0.86

จากตาราง 4 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.77) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.92) และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาภาพรวม

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านมนุษย	3.58	0.83	4.06	0.88	4.64	0.98
2. ด้านเทคนิควิธี	3.59	0.82	4.19	0.86	4.68	0.92
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.78	0.80	4.12	0.89	4.73	0.95
4. ด้านการศึกษาและการสอน	3.67	0.81	4.05	0.82	4.67	0.83
รวม	3.56	0.83	4.03	0.80	4.54	0.91
รวม	3.64	0.82	4.09	0.85	4.65	0.91

จากตาราง 5 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$)

สรุปและอภิปรายผล

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากทักษะการบริหารมีความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญและมีการพัฒนาทักษะของตนอย่างเหมาะสม ดังที่ กมล คล้ามณี (2565, หน้า 67) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ที่ตรงกับบทบาทหน้าที่ มีความรู้คู่คุณธรรม และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ ใจกล้า และคณะ (2564, หน้า 68) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่ายท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และได้พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านมนุษย ด้านเทคนิควิธี ด้านความคิดรวบยอด ด้านการศึกษาและการสอน และ ด้านความรู้ความคิด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูเพศชายและครูหญิงอาจจะมีความคิดเห็นว่าทักษะของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากครูเพศชายจะมีมุมมองในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงอาจมีความละเอียดถี่ถ้วนในการพิจารณามากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายอาจมีมุมมองที่กว้างและแตกต่างออกไปจึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อุดม ปักกาสาร (2560, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วิลาวัลย์ อันมาก (2556, หน้า 95) ได้ทำการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูเพศชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากจะมีมุมมองในการพิจารณาถึงทักษะในการ

บริหารของผู้บริหารได้หลากหลายมุมมองเนื่องจากมีประสบการณ์ตรงในการทำงานร่วมกับผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าจึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิกันดา โรจนภาพงศ์ (2561, หน้า 387) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นิพนธ์ ยวงไธสง และชนมณี ศิลานุกิจ (2564, หน้า 63) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีประสบการณ์ตรงในการรับทราบแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากบริบทของสถานศึกษาต่างกันทั้งในด้านจำนวนบุคลากร ปริมาณภาระงาน สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านความพร้อมในสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีนทิพย์ ธนะวดี (2562, หน้า 65) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564, หน้า 90) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อลดแรงกดดันในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและสื่อต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและมีความชำนาญเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความคล่องตัวและสามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความซับซ้อนขององค์กรทั้งหมดได้ เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดทิศทางการบริหารงานภายในองค์กรได้อย่างชัดเจนเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองให้มีความเป็นนักวิชาการที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในด้านการสอนได้อย่างลึกซึ้งและเข้าใจหลักความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร
2. ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ แนวใหม่ในอนาคตให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่การศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางอนุสรณ์ โลกคำสือ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาล เทพสุนทรินทร์ และนายปริญ มัทธูรศ ผู้อำนวยการชำนาญการโรงเรียนบ้านดอนชัย(ประชาอุทิศ) ที่กรุณาให้ คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและ คอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ สนับสนุนและคอยให้ กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอโน้มรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษาตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถ ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ใจกล้า. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่ายท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. *วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(3), 69–80.
- กมล คล้ามณี. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 7(1), 64–76.
- นิพนธ์ ยวงไธสง และชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารการวารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร*, 10(37), 63–68.

- วิลาวัลย์ อ้นมาก. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิกันดา โรจนภาพงศ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 13(3), 386-393.
- ศรินทิพย์ ธนะวดี. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. รายงานผลการปฏิบัติการประจำปีการศึกษา. 2564. เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2565. จาก <http://phrae1.go.th/>.
- อนุวัฒน์ วิชาดำรงคุณ. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร, 7(2), 270-282.
- อุดม ปักกาสาร. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2565. จาก <http://www.edujournal.ru.ac.th/>.
- อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

การศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร

A STUDY OF STATES AND GUIDELINES OF RISK MANAGEMENT OF
DISTRICT NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION CENTRE UNDER
PHICHIT PROVINCIAL OFFICE THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

พงศ์เทพ อินธนู^{1*} และ วรณกร พรประเสริฐ²

Phongthep Ainthanu^{1*} and Wannakorn Phornprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเสี่ยงของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร รวมทั้งสิ้น 123 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีคิดของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความเสี่ยงของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย ศึกษานโยบายของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานย่อย, วิเคราะห์ SWOT, กำหนดวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์สูงสุดของแผนให้ชัดเจน, ศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน, กำหนดงบประมาณ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก

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 มหาวิทยาลัยพะเยา, Phayao 56000

*Corresponding author : Ainthanu.tom@gmail.com

และทรัพยากร, ทบทวนและมอบหมายภารกิจไปสู่การปฏิบัติ, ติดตามและดำเนินการอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับระบบ E – Budget, ปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารระดับต้นและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ

คำสำคัญ : การบริหารความเสี่ยง, แนวทางการบริหารความเสี่ยง

Abstract

The aims of this research were: 1) to study the risk management levels of District Non-Formal and Informal Education Centre. 2) to compare the risk management of District Non-Formal and Informal Education Centre by sex and personnel's working experiences. 3) to study guideline of risk management of District Non-Formal and Informal Education Centre. The sample group were directors, government teachers, education personnel, government employee, independent contractor in District Non-Formal and Informal Education Centre under Phichit provincial office the non-formal and in formal education. The 123 samples with selected from a stratified sampling include subjects from every subgroup. The data collecting instrument was questionnaire to Likert Ration 5 scales and reliability was 0.98 and structured interview. The data was analyzed for percentage, mean, standard deviation. The statistical hypothesis testing was One – Way Analysis of Variance. That least significant difference method of Scheffe was used when found the difference.

The findings of the study were as follows: 1) the risk management levels of District Non-Formal and Informal Education Centre in overall was rated at the high level. 2) The comparing result of the risk management of District Non-Formal and Informal Education Centre by sex and personnel's working experiences did not differ statistically significant at the .05 level. 3) guideline of risk management of District Non-Formal and Informal Education Centre were 4 factors as follows; Strategic risk, Operation risk, financial risk and, Compliance risk consisting of Study the policy of the central and subordinate agencies, SWOT analyze, Clearly define the ultimate vision or objective for the plan, Study the operation manual, assign budgets, key stakeholders, and resources, review and break down the smaller goals for team to put the plan into action, monitor progress with consistent reports and E-budget, refine the operational plan and report the results to the agency.

Keywords : Risk Management, Guidelines of Risk Management

บทนำ

การบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผลกำไร เพื่อการให้บริการประชาชน ไม่ว่าจะกำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นใดก็ตาม การบรรลุวัตถุประสงค์นั้นก็ต้องประสบกับความเสี่ยง (Risk) อยู่เสมออาจปรากฏในลักษณะที่แตกต่างออกไป เช่น นโยบาย ทรัพยากร การเมือง ความเสี่ยงเป็นภาวะคุกคาม ปัญหาอุปสรรค หรือการสูญเสียโอกาส ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือก่อให้เกิดผลเสียหายต่อองค์กร ทั้งด้านกลยุทธ์ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ประเด็นสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับความเสี่ยงคือความไม่แน่นอน (Uncertainty) (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2552)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจาย

ภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนอง ความต้องการของประชาชน มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงเป็นแนวทางที่จำเป็น อย่างยิ่งเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองตามความต้องการของ ประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึง ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ, 2555)

พระราชบัญญัติวินัยการเงิน การคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการบริหาร จัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดประกอบกับหนังสือ กระทรวงการคลัง ที่ กค0409.3/ว36 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2564 แจ้งเวียนหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0409.4/ว23 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2562 เรื่อง หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 (กระทรวงการคลัง, 2562) สำนักงาน กคณ. จังหวัดพิจิตร จึงดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของ การดำเนินงานการบรรลุเป้าหมายด้านการดำเนินงาน การเงิน ตลอดจนการใช้ทรัพยากร การดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง การทุจริตของหน่วยงาน การดำเนินการบรรลุ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมถึงเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้สำนักงาน กคณ. จังหวัดพิจิตร (สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร, 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ตามความในมาตรา 49 ความว่า ให้มีสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพ ภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา ที่มีใช้การจัดการอุดมศึกษาซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการ อุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือกระทรวงอื่น เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดย คำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร เป็นองค์กรทางการศึกษาที่เป็นหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่จัด การศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มี บทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับฐานราก ซึ่งภารกิจหลักคือการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับตัวและกำหนดกระบวนการ วิธีการทำงานใหม่ การขับเคลื่อนงานการควบคุมภายในของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร โดยบุคลากรสามารถดำเนินงานให้ บรรลุตามเจตนารมณ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการสร้างความตระหนัก สร้างเจตคติที่ดี ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและตรงกันให้เกิดกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ปัจจุบันบทบาทหน้าที่สำคัญของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร คือ การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน สนับสนุนส่งเสริม ให้หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชน จัดการศึกษานอกโรงเรียนและกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในสังกัด จากภารกิจของชาติด้านการศึกษาและทิศ

ทางการพัฒนาการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด พิจิตร จึงได้กำหนดกรอบแนวทางตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานโดยมีสาระสำคัญ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ คือ คน พิจิตรได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร, 2564)

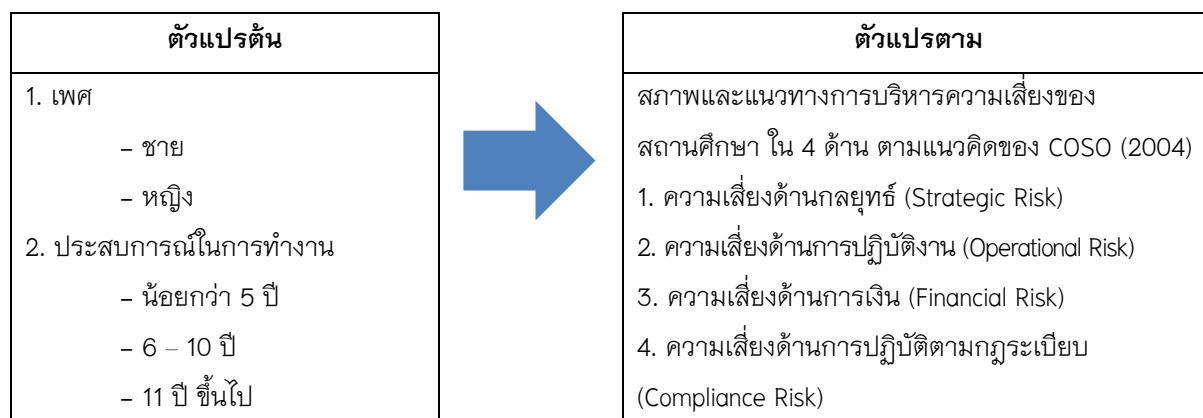
การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยป้องกัน รักษา และส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน นอกจากนี้การบริหารความเสี่ยง เป็นองค์ประกอบสำคัญของการกำกับดูแล กิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยมุ่งเน้นให้ทุกกระบวนการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่หน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (องค์การ บริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก, 2564)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอโพทะเล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเขต และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 7 คน ข้าราชการครู จำนวน 24 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 123 คน จ้างเหมาบริการ 21 คน ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร รวมทั้งสิ้นจำนวน 177 คน

2. ด้านกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน ข้าราชการครู จำนวน 17 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 85 คน จ้างเหมาบริการ 14 คน ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร รวมทั้งสิ้น 123 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) คือ 1) เพศ ประกอบด้วย ชาย หญิง 2) ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ น้อยกว่า 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านกลยุทธ์ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 21 ข้อ 3) ด้านการเงิน จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ จำนวน 9 ข้อ รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) การประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) จำนวน 4 ข้อ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามผ่าน Google form จำนวน 123 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพการบริหารความเสี่ยงของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร

การบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	n = 123			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านกลยุทธ์	4.32	.56	มาก	4
2. ด้านการปฏิบัติงาน	4.44	.57	มาก	2
3. ด้านการเงิน	4.48	.53	มาก	1
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.43	.62	มาก	3
รวม	4.42	.067	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และด้านกลยุทธ์

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามผ่าน Google form จำนวน 123 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ชาย	31	4.53	.36	1.694	.093
หญิง	92	4.38	.44		

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร ระหว่างเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเทียบการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	Between Groups	.085	2	.042	.199	.820
	Within Groups	25.671	120	.214		
	Total	25.756	122			
ด้านปฏิบัติงาน	Between Groups	.669	2	.334	1.519	.223
	Within Groups	26.419	120	.220		
	Total	27.088	122			
ด้านการเงิน	Between Groups	.190	2	.095	.431	.651
	Within Groups	26.543	120	.221		
	Total	26.734	122			
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	Between Groups	.297	2	.148	.595	.553
	Within Groups	29.918	120	.249		
	Total	30.214	122			
รวมทุกด้าน	Between Groups	.235	2	.117	.653	.523
	Within Groups	21.576	120	.180		
	Total	21.810	122			

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำนวน 7 คน

3.1 แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ในภาพรวม พบว่า การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษานั้นต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) ซึ่งมี 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษานโยบายของส่วนกลางและต้นสังกัด 2) ศึกษาและวิเคราะห์ SWOT สภาพบริบท ด้านวัฒนธรรม

ด้านสังคม ชุมชน ด้านสุขภาพ ด้านโครงสร้าง กฎหมาย นโยบายภาครัฐ ระบบสารสนเทศ 3) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ 4) จัดทำแผนกลยุทธ์ 5) จัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดโครงการและกิจกรรม 6) มอบหมายภารกิจให้ผู้รับผิดชอบตามความสามารถ 7) นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน 8) รายงานผลการดำเนินงาน 9) ปรับปรุงแก้ไข ในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมครั้งต่อไป กรณีที่มีปัญหาและอุปสรรค และยกย่องชื่นชมผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติ

3.2 แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)

ผลการสัมมนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) ในภาพรวมพบว่า มี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) กำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหาร 4 ฝ่าย 2) สร้างความเข้าใจโดยการประชุมชี้แจง ซึ่งมีคู่มือการดำเนินงาน และเทคโนโลยีแต่ละฝ่ายงานที่สถานศึกษาทำร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด 3) ดำเนินงาน โครงการหรือกิจกรรม ตามแผน 4) กำกับ ติดตาม ให้เป็นไปตามแผน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งมีการแต่งตั้งคณะนิเทศ ติดตาม และดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5) ประชุมรายงานผลการดำเนินงาน โครงการและกิจกรรม เป็นประจำทุกเดือน 6) สรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน รอบ 6 เดือน

3.3 แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

ผลการสัมมนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ในภาพรวม พบว่า มี 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) สืบหาข้อมูลความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) จัดลำดับการดำเนินงานและกลุ่มเป้าหมาย) ทบทวนระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ และคู่มือการดำเนินงานที่สถานศึกษาทำร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด) จัดทำแผนการใช้งบประมาณและกำหนดช่วงเวลาชัดเจน 5) ดำเนินการตามแผน 6) กำกับติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณตาม E – Budget 7) ประชุมรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน

3.4 แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)

ผลการสัมมนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) พบว่า มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกัน เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ หลักธรรมาภิบาล รวมถึงการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน 2) สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมอบรมด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทางราชการ 3) มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นพี่เลี้ยงบุคลากรใหม่ Coaching) 4) สรุปรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน ให้ผู้บริหารชั้นต้นและหน่วยงานต้นสังกัด

สรุปและอภิปรายผล

1. สภาพความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และด้านกลยุทธ์ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากกฎหมายการศึกษาที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวุฒิการบริหารการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถแนะนำครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เทคนิค และวิธีการในการลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณิการ์ ศิริรัตน์ (2562) ที่พบว่า การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐชา กลิ่งทะเล (2561) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่พบว่า การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็น เพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร มีคู่มือการดำเนินงานทุกฝ่าย เป็นผลให้บุคลากรสามารถศึกษาคู่มือให้เข้าใจ ชัดเจนก่อนการดำเนินงานต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอในการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา เข้ารับการอบรมและการสอนงานด้วยระบบที่เสี่ยง ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของปราโมทย์ เอมมา (2559) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนสรวงสุทราวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะการ บริหารจัดการความเสี่ยงในการดำเนินงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เป็นสิ่งที่ บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อีกทั้งมีผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ชี้แนะแนวทางการ เทคนิค และวิธีการ รวมถึงสถานศึกษายังร่วมจัดทำคู่มือการดำเนินงานแต่ละฝ่ายร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงหน่วยงานต้น สังกัดยังให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติได้ ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งและช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของอานนท์ พลไชย (2563) ที่ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ ครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ใน ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณิการ์ ศิริรัตน์ (2562) ที่พบว่า ผล การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาพัชรี วงษ์อุปปา (2558) ที่พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์ ในเรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ ที่ชัดเจน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และต้องเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด มีการบริหารความเสี่ยงในทุก ๆ งานของสถานศึกษา รวมถึงต้องมีการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง ด้านการปฏิบัติงานในเรื่องการสร้างระบบงาน 4 กลุ่มงาน เป็นไปตามลำดับขั้น สร้างความเข้าใจโดยการประชุมชี้แจง และเมื่อดำเนินการตามโครงการและกิจกรรม ควรให้ความสำคัญกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานอย่าเป็นระบบ รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานต้นสังกัด

3. ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง ด้านการเงิน ในเรื่องกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนและเป็นระบบ รวมถึงการทบทวนระเบียบและคู่มือการเบิกจ่ายงบประมาณของต้นสังกัด กำกับติดตามการเบิกจ่ายอยู่เสมอ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรสร้างความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากร เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ หลักธรรมาภิบาลขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมอบหมายแต่งตั้ง พี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่ง รวมถึงการสรุปรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน ให้ผู้บริหารชั้นต้นและหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังต่อการบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร
2. การศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการทำงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร
3. การศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานที่เหมาะสมกับการบริหารงานในปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร. วรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนวิจัยฉบับนี้ สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ 1. รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์ คณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 2. นายนิรัช สามัคคี ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร 3. นายคณิตกร โชคครองยศศึกษานิเทศชำนาญการ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบพระคุณ บุคลากรสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา มาตรา 38 ค. (2) พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์อย่างดี ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีมาจากวิจัยฉบับนี้ ขอโน้มเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2562). **มาตรฐานการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ**. กรมบัญชีกลาง, กระทรวงการคลัง.
- กรรณิการ์ ศิริรัตน์. (2562). **การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ณัฐชา กลิ่งทะเล. (2561). **การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2551). **การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปราโมทย์ เอมมา. (2559). **การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี**. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **คู่มือ แผนบริหารความเสี่ยง และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ประจำปีงบประมาณ 2563**. ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/yUw7B>
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564**. กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา, สำนักงาน กศน.จังหวัดพิจิตร
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. **แผนบริหารความเสี่ยง ปี 2552**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.nfe.go.th>, 4.
- อานนท์ พลไชย. (2563). **สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร**. การวิจัย ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- อาพัชรี วงษ์อุปปา. (2558). **การบริหารความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาญจนบุรี**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก. (2564). **คู่มือการบริหารความเสี่ยง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก**. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก, นครพนม.

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

The Administration of Educational Institutions by using Information and Communication Technology of schools under Lampang Primary Educational Service Area Office 1

พลพจน์ มูลฟอง^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Ponpot Moonfong^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น ค่า t – test ค่า F–test และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารออนไลน์ ด้านศูนย์ข้อมูลกลาง ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน และด้านแพลตฟอร์ม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านแพลตฟอร์มและด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

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 : ponpot.moonfong@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to educate and compare the administration of educational institutions by using information and communication technology of schools under Lamphang Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 310 school directors and school teachers who work in the school. The research instruments were Questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics percentage, mean, standard deviation, Index of Item – Objective Congruence: IOC, reliability, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and Scheffe's matched pair comparison.

The results showed that: The administration of educational institutions by using information and communication technology in schools was rated the average overall score and scores for each aspect were at a high level sorted by average to descending order: e-Office system, e-Mail, and online documents, Data Center, Big Data, e-book, Infrastructure Internet, Classroom Management and Platform. In the comparison of the administration of educational institutions by using information and communication technology's schools under Lamphang Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, it was found that there was no statistically significant difference. When considering each aspect, it was found that Platform and e-book. There were statistically significant differences at the 0.05 level. And the directors and teachers, organized by work experience, found that there was a statistically significant difference at the 0.05 level of working experience.

Keywords: School Administration, Information and Communication Technology (ICT)

บทนำ

ปัจจุบันซึ่งนับว่าเป็นช่วงเวลาของยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความพร้อมสำหรับนวัตกรรมใหม่เพื่อช่วยให้ผู้คนสามารถดำเนินชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย ได้มีการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยีอย่างกว้างขวาง อีกทั้งอินเทอร์เน็ตยังถือเป็นสิ่งที่มีบทบาทกับทุกกิจกรรม เพื่ออำนวยความสะดวกในกิจวัตรประจำวันทั้งการใช้ชีวิตและการทำงาน ช่วยให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นแรงผลักดันและเป็นเครื่องมือที่สำคัญของโลกและของประเทศ โดยถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในความเป็นโลกาภิวัตน์ที่จะขับเคลื่อนสังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสามารถกล่าวได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่ต่อเศรษฐกิจและสังคมของโลก และยังคงมีการเดินทางพัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีได้เปิดกว้างให้ประชาคมโลกสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างเสรี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนได้ถือเป็นการก้าวหน้าทางการศึกษาอย่างแท้จริง (ณัฐนิชา คุ่มคำ, 2555)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ในทุกช่วงวัย ไม่ว่าจะเป็นวัยแรกเริ่มตั้งแต่การมีครรภ์ของแม่ การมีพัฒนาการทางร่างกายจนเข้าสู่วัยเรียนรู้ วัยรุ่น วัยทำงาน จนถึงเมื่อกลายเป็นผู้สูงวัยตามประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทการศึกษาแห่งชาติภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) การพัฒนาการเรียนรู้ และศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคน

ตลอดช่วงชีวิต และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 โดยคาดหวังว่าการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จะได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมของกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ด้านการปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ระบบการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งปฏิรูปองค์การเพื่อหลอมรวมภารกิจ และบุคลากร เช่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย ฯลฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นเอกภาพ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ปัจจุบันการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการข้อมูล ใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานในสังกัด อีกทั้งยังสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อประสานงานหรือรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับทางเขตพื้นที่ทราบ เพื่อลดภาระงานเอกสาร อีกทั้งยังช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1, 2564) แต่ด้วยสภาพความพร้อม ระบบการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา และสภาพทางภูมิศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบทพื้นที่ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง อาจทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ต่อการขับเคลื่อนหรือการปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือของกระทรวง ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ปฏิบัติงานของแต่ละสถานศึกษาขาดความเป็นเอกภาพทางการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เกิดความล่าช้าในการติดต่อประสานงานเนื่องจากปัจจัยทางเทคโนโลยีที่ต่างกัน อันก่อให้เกิดความยากต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1 ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

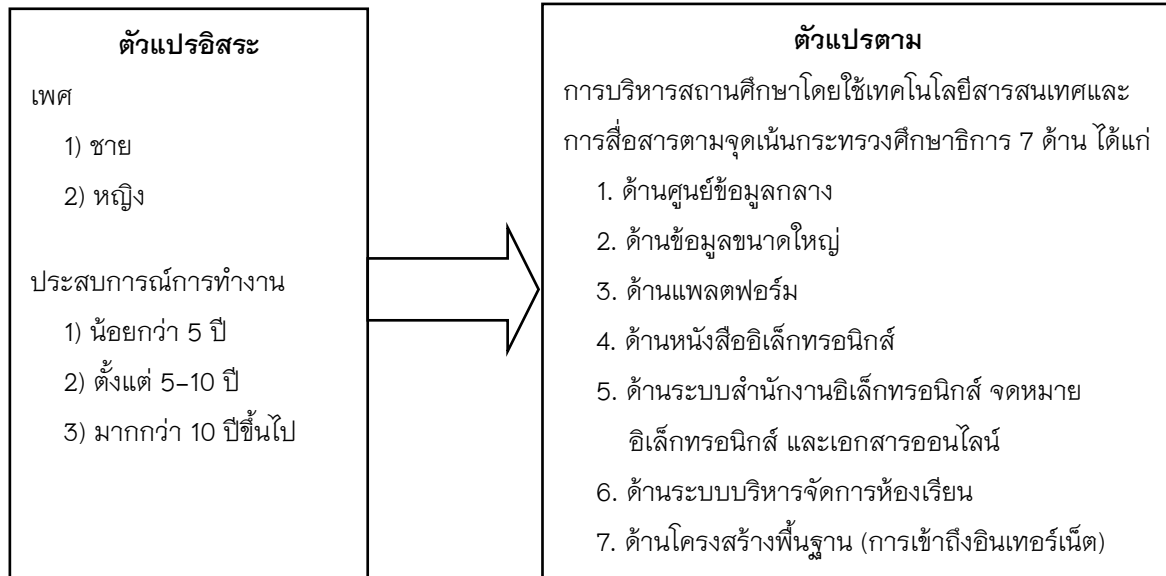
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิจัยการบริหารของสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยยึดตามนโยบายจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1 ซึ่งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับสถานศึกษา หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา อันจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาและการบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสิทธิภาพการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษากาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1



สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน จะมีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย สถานศึกษา จำนวน 114 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,514 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 68 คน และครูจำนวน 1,446 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2565) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากร โดยวิธีการเปิดตารางของ Kreicic R.V. & Morgan V. D. (1970) ได้จำนวน 310 คน เป็นผู้บริหาร 14 คน และครู 296 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center) 2. ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน: Big Data) 3. ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์: Platform) 4. ด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) 5. ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document) 6. ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management) และ 7. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต : Infrastructure Internet) ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ระดับ 0.97

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ในส่วนของคุณค่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับโดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบายจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยนำผลค่าเฉลี่ยมา

1) คำนวณและอภิปรายผลตามเกณฑ์

2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า t - test แบบ Independent Samples

3) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษา

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

รายการ	ผู้บริหารและครู (n = 310)		ระดับการบริหาร	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center)	4.00	0.67	มาก	2
2. ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน: Big Data)	3.96	0.75	มาก	3
3. ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์ : Platform)	3.58	0.86	มาก	7
4. ด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book)	3.93	0.81	มาก	4
5. ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document)	4.15	0.72	มาก	1
6. ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)	3.75	0.89	มาก	6
7. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต : Infrastructure Internet)	3.83	0.92	มาก	5
รวม	3.89	0.70	มาก	

จากการศึกษา พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document) ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.72) ด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center) ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.67) ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน: Big Data) ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.75) ด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.81) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต: Infrastructure Internet) ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.92) ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management) ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.89) และ ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์: Platform) ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย (n=122)		หญิง (n=188)		t-test	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center)	4.05	0.56	3.97	0.72	0.991	0.323
2. ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน : Big Data)	4.01	0.56	3.93	0.86	0.929	0.354
3. ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทาง เรียนรู้ออนไลน์ : Platform)	3.77	0.76	3.46	0.89	3.249	0.001*
4. ด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book)	4.10	0.66	3.82	0.87	3.17	0.002*
5. ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document)	4.14	0.65	4.15	0.76	-0.050	0.959
6. ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)	3.72	0.86	3.77	0.91	-0.399	0.690
7. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึง อินเทอร์เน็ต : Infrastructure Internet)	3.90	0.88	3.78	0.95	1.114	0.266
รวม	3.96	0.63	3.84	0.73	1.450	0.148

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศชายและหญิงโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์: Platform) และด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center) ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน: Big Data) ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document) ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management) และด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต : Infrastructure Internet) มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center)	ระหว่างกลุ่ม	13.91	2	6.95	16.91	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126.21	307	0.41		
	รวม	140.12	309			
2. ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน : Big Data)	ระหว่างกลุ่ม	9.42	2	4.71	8.73	0.000*
	ภายในกลุ่ม	165.63	307	0.54		
	รวม	175.06	309			
3. ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์ : Platform)	ระหว่างกลุ่ม	9.48	2	4.74	6.71	0.001*
	ภายในกลุ่ม	216.89	307	0.71		
	รวม	226.36	309			
4. ด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book)	ระหว่างกลุ่ม	19.66	2	9.83	16.68	0.000*
	ภายในกลุ่ม	180.95	307	0.59		
	รวม	200.61	309			
5. ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document)	ระหว่างกลุ่ม	11.46	2	5.73	11.90	0.000*
	ภายในกลุ่ม	147.88	307	0.48		
	รวม	159.35	309			
6. ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)	ระหว่างกลุ่ม	14.81	2	7.41	9.90	0.000*
	ภายในกลุ่ม	229.68	307	0.75		
	รวม	244.49	309			
7. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต : Infrastructure Internet)	ระหว่างกลุ่ม	19.09	2	9.55	12.05	0.000*
	ภายในกลุ่ม	243.09	307	0.79		
	รวม	262.18	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	12.33	2	6.17	13.81	0.000*
	ภายในกลุ่ม	137.08	307	0.45		
	รวม	149.41	309			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ดังต่อไปนี้

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผล

1.1 ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า โดยรวมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document) ด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center) ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน: Big Data) ด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต: Infrastructure Internet) ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management) และด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์: Platform) ตามลำดับ

1.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์ : Platform) และด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center) ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน : Big Data) ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document) ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management) และด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต : Infrastructure Internet) ไม่แตกต่างกัน

1.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

2. อภิปรายผล

2.1 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการบริหารสูงสุดคือ ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document) ทั้งนี้เนื่องจากการติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นในปัจจุบันซึ่งมีการใช้งานผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงมีการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลักในการติดต่อประสานงาน เพื่อความสะดวก และประหยัดเวลา อีกทั้งยังสามารถป้องกันการเสียหายของหนังสือราชการได้ ทำให้สถานศึกษามีการใช้งานระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์อยู่เป็นประจำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รำเพ็ญ น้อยเชียงคุณ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรรณภรณ์ รัตน์โกสุม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคิด สภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา การใช้งานระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์และการประยุกต์ใช้ภายใต้สถานการณ์วิกฤต:กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยี สารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านดีในการ รับและส่งหนังสือราชการด้วยระบบ e-Office ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีระดับการบริหารต่ำสุดคือ ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์ : Platform) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ทำให้การจัดรูปแบบการศึกษาที่ต้องมีความระมัดระวังบนวิถีปฏิบัติใหม่ ทำให้บางสถานศึกษามีการปรับรูปแบบ การเรียนการสอนให้เป็นรูปแบบออนไลน์ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ ได้ทุกที่ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดช่องทางการศึกษาที่หลากหลายผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ที่นักเรียนสามารถเข้าไป เรียนรู้ได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับ ศุภวัฒน์ บุญนาดี (2564) ได้กล่าวถึง แนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารมาใช้พัฒนาห้องสมุด เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในด้านการเรียนรู้ให้สูงขึ้น คือ การที่ผู้เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายตั้งแต่ระดับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทุกคน ตลอดจนตัวนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนรับผิดชอบ ร่วมกัน โดยมีระบบการทำงานและประสานงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากกระบวนการวางแผน ดำเนินการ การช่วยเหลือสนับสนุน ตลอดจนการประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้กลุ่มงานห้องสมุด สามารถพัฒนานักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายได้ พัฒนาการสอนผ่านพื้นที่การเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ และเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวก ทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในทุกเนื้อหาได้ทุกที่ ทุกเวลา เปลี่ยนพื้นที่ การเรียนรู้จากโรงเรียนสู่การเรียนรู้จากโทรศัพท์มือถือหรืออุปกรณ์พกพาที่สะดวกต่อการใช้งานได้ตลอดเวลา เปลี่ยนพื้นที่ เพื่อเพิ่มและพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารของสถานศึกษา จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกิดจากการร่วมมือจากทุกฝ่ายงาน โดยอาศัยสื่อ อุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินงานให้ออกมา อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรที่แม้จะต่างเพศก็มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยะนุช บัว ชุม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของ สถานศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศพบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารสถานศึกษาโดย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความแตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยอยู่ ตลอดเวลา ทำให้ความชำนาญในด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน จึงทำให้เกิดความเข้าใจที่ แตกต่างกันในด้านการใช้งาน โดยส่วนใหญ่ในแต่ละด้านกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป เนื่องจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้การทำงานควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน ชีวิตประจำวัน จึงทำให้มีความคุ้นเคยเสมือนว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานมาตั้งแต่ต้น ซึ่งมึ มุมมองที่ต่างจากความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน

10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า โดยจะมีประสบการณ์ทั้งในด้านการงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนน้อยและเป็นช่วงที่เข้าสู่การนำเทคโนโลยีเข้ามาที่หลังจากเรียนรู้ระบบงานเดิมไปแล้ว ทำให้ต้องมีการปรับตัวในการทำงานใหม่ จึงทำให้มีมุมมองความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลพรรณ อุทัยวัฒน์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารทั้งในระดับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำไปพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย กลยุทธ์ หรือกระบวนการการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center) สถานศึกษาควรมีจัดบริการสารสนเทศของสถานศึกษาทั้งในระบบออนไลน์ และจัดบริการในสถานศึกษาสำหรับผู้ติดต่อขอข้อมูล เพื่อความเป็นเอกภาพของแหล่งข้อมูล โดยมีการบริการข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

1.2 ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน: Big Data) สถานศึกษาควรมีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยการเก็บรวบรวมจากหลายช่องทางเพื่อนำมารวมเป็นแหล่งข้อมูลเดียว

1.3 ด้านแพลตฟอร์ม (ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อีเลิร์นนิ่ง ช่องทางเรียนรู้ออนไลน์: Platform) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรทั้งด้านสื่ออุปกรณ์ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ให้สามารถสร้างหรือพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและต่อเนื่อง

1.4 ด้านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) สถานศึกษาควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผนงาน และรายงานผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์เพื่อความสะดวกในการเผยแพร่ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

1.5 ด้านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารออนไลน์ (e-Office, e-Mail, document) สถานศึกษาควรมีการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในการมอบหมายงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเก็บรักษาเอกสารคำสั่ง หรือหนังสือราชการไม่ให้เสียหาย

1.6 ด้านระบบบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management) สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการห้องเรียนทั้งในด้านแบบเรียน สื่อการเรียนรู้ การเก็บข้อมูลผลงานนักเรียนในรูปแบบออนไลน์เพื่อความสะดวกในการทบทวนบทเรียนของนักเรียนและป้องกันการสูญหายของเอกสารผลงานนักเรียน

1.7 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต: Infrastructure Internet) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการในด้านการทำข้อตกลงหรือสัญญากับผู้ให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ได้รับการบริการเกี่ยวกับการดูแลระบบสัญญาณให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน รวมถึงบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกับสถานศึกษา

1.8 เนื่องจากประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนที่ทำให้เห็นถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารจึงควรส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาที่จำกัดในหลายด้าน ดังนั้น หากมีผู้สนใจศึกษาหรือทำการวิจัยในลักษณะนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ผู้บริหารการศึกษาศรศึกษการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ 1

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนศรศึกษการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปาง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ได้รับความกรุณาจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ดร.ธรรวรัตน์ มาลัยเถาว์ และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า และขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (6 พฤศจิกายน 2563). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้น ของทรงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.

กระทรวงศึกษาธิการ. (25 มิถุนายน 2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายการจัดการศึกษาของทรงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565.

ณัฐนิชา คุ่มคำ. (2555). การบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน ในมหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ปิยะนุช บัวชุม. (2561). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. 2562. (26 เมษายน พ.ศ. 2562). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-25.

- รำเพียร น้อยเชียงคุณ. (2559). สภาพการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 10(3), 135-148.
- วรรณภรณ์ รัตน์โกสุม. (2564). การศึกษาทัศนคติ สภาพปัญหาและพฤติกรรมการใช้งานในการรับ-ส่งหนังสือราชการด้วยระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิไลพรรณ อุทัยวัฒน์. (2565). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบึงกาฬ. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 9(2), 605-617.
- ศุภวัฒน์ บุญชาติ. (2564). แนวทางการพัฒนาห้องสมุดด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนยุค New Normal. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**, 6(3), 105-114.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2564). เอกสารลำดับที่ 5/2565, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565**.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2565). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลำปาง เขต 1**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2565, จาก <http://pg1.go.th/Bigdata/index.php?module=person>.
- Kreicie R.V. and Morgan V. D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30.

การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

A Study of the Condition and Problems of the Moral School Operations of Schools under the Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun

ภทรกรณ์ บุญยงค์^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Phatarakorn Boonyonk^{1*} and Sopa Umnuyrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 315 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สภาพและปัญหา, โรงเรียนคุณธรรม, สพม.ลป ลพ

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 64205232@up.ac.th

Abstract

The objectives of this study were :1) to study the Conditions and Operational Problems of Moral Schools, 2) to compare the study of Conditions and Operational Problems of Moral Schools, classified by current location and the size of the school. The sample group used in this research were 315 administrators and teachers under the Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun, by purposive random sampling. The tool used in this research, was a questionnaire with a 5–point rating scale. Statistics used in data analysis were Percentage, Mean, Standard deviation, and t–test.

The results of the research were as follows: 1) The Operational Problems of Moral Schools, in the Educational Institute of the Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun as a whole and each aspect was at a high level, 2) large schools and small schools had Operational Problems of Moral Schools, in the Educational Institute of the Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun classified by the size of educational institutes as a whole and each aspect was significantly different at the .05 level

Keywords : Conditions and Operational Problems, Moral Schools, spm1pgl1pn

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 23 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จากพระราชบัญญัติฯ จะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษานั้น มิได้เน้นความสำคัญแต่เรื่องของความรู้เพียงประการเดียว หากแต่เน้นความสำคัญในเรื่องของคุณธรรมด้วย เป็นไปในลักษณะของการจัดการศึกษาให้มีความรู้คู่คุณธรรม เปรียบเสมือน “คนเก่งกับคนดี” คนเก่ง คือ คนมีความรู้ เกิดปัญญาหรือฉลาดรู้ คนดี คือ คนที่มีคุณธรรม การศึกษาจำเป็นต้องกระทำให้คนมีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ แยกจากกันไม่ได้ คุณธรรมกับความรู้เป็นของคู่กันในตัวบุคคล บุคคลที่มีความรู้ ต้องมีคุณธรรม จึงจะทำให้ตนเองและประเทศชาติก้าวหน้า เจริญรุ่งเรืองได้ ดังพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ดังนี้

“...การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามความปรารถนา คือ ที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้นจะอาศัยความรู้เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย เพราะเหตุว่าความรู้นั้นเป็นเหมือนเครื่องยนต์ ที่จะให้หยุดยั้งขับเคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้วเป็นเหมือนหนึ่งพวงมาลัยและหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำพาให้หยุดยั้งดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิ คือ ปลอดภัยจนบรรลุถึงจุดหมายที่พึงประสงค์ดังนั้นการที่จะประกอบกิจการงานเพื่อตนเพื่อส่วนรวมต่อไป ขอให้ทุกคนสำนึกไว้เป็นนิตย์ โดยตระหนักว่า งานสังคมและบ้านเมืองนั้น ถ้าขาดผู้มีความรู้เป็นผู้บริหารดำเนินการ ย่อมเจริญก้าวหน้าไปได้ยาก แต่ถ้างานใดสังคมใดและบ้านเมืองใดก็ตาม ขาดบุคคลผู้มีความสุจริตแล้ว จะดำรงอยู่มิได้เลย...” (ชูลิทธิ ชูชาติ, 2561)

การจะทำให้คนเกิดความรู้คู่คุณธรรมได้นั้น ต้องอาศัยการจัดการศึกษาเป็นสำคัญดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งการจัดการศึกษานั้น เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ ฯลฯ (ปรีชญา เวสารัชช, 2545) และการจัดการศึกษาเพื่อนำพาไปสู่การพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรมได้นั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นมาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรมอย่างแท้จริง

โครงการโรงเรียนคุณธรรมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักพัฒนาวัตกรรมการจัดการศึกษา, ม.ป.ป.) เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อดำเนินงานสืบสานพระราชปณิธาน เดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ตามพระราชประสงค์ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบหมายให้รัฐมนตรี ช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินงานตามนโยบายภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม โดยร่วมหารือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อีกทั้งรับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อให้เยาวชนทุกคน มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยผลการหารือสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรมให้กับเยาวชนของชาติจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ “โครงการโรงเรียนคุณธรรมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียน ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักรู้ เข้าใจและมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ชี้นำคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติและสร้างความรู้สึกผิดชอบชั่วดี รวมทั้งสร้างเครือข่ายชุมชน องค์การแห่งคุณธรรม โดยประสานความร่วมมือจากหน่วยงาน และองค์กรที่ทำงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สำหรับรูปแบบของโรงเรียนคุณธรรมนั้นเป็นเรื่องที่ไม่ซับซ้อนและทำได้ง่าย เป็นการลงทุนต่ำแต่ได้กำไรมาก และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนได้จริง โดยหลักการของโรงเรียนคุณธรรมสามารถนำไปใช้ได้กับโรงเรียนในทุกศาสนา ไม่ผูกขาดกับศาสนาใดศาสนาหนึ่ง เปรียบเสมือนเป็นคุณธรรมสากล ที่จะช่วยให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียน “ลดลง” และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ “เพิ่มขึ้น” ซึ่งนับเป็นการพัฒนาเยาวชน ผู้ปกครองและชุมชน ได้อย่างยั่งยืน

เพื่อเป็นการสืบสานศาสตร์พระราชา และสนองพระราชกระแสรับสั่งของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และพระบรมราโชวาทด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจัดทำโครงการโรงเรียนคุณธรรมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อมุ่งปลูกฝังให้ผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ 1) พอเพียง 2) กตัญญู 3) ซื่อสัตย์สุจริต 4) ความรับผิดชอบ และ 5) อุทิศตนคุณธรรม โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้แต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างน้อยร้อยละ 35 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โรงเรียนทุกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแรกที่ได้ดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครบถ้วนทุกโรงเรียนในสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ตระหนักถึงความสำคัญว่า โครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นโครงการที่ดี ต้องทำทันที ต้องทำพร้อมกัน ต้องทำทั้งหมด จึงได้มอบหมายให้กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบาย และมีนโยบายให้โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด จำนวน 127 โรงเรียน กับ 1 สาขา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา ถือเป็นเขตพื้นที่การศึกษาแรกที่ดำเนินโครงการได้ร้อยละ 100

สำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนคุณธรรมที่ผ่านมา พบว่ามีการศึกษาในขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป เช่น 1) กนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ (2561) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ข้อ เป็นตัวแปรใน

การศึกษา 2) อมรรัตน์ วงศ์ศรียา (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีโรงเรียนบ้านนาแมต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารอบคองราชธานี เขต 2 โดยขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้ใช้เรื่องของคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวแปรในการศึกษาสภาพและปัญหา และ 3) พงษ์พันธ์ ดิยะบุตร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยนี้ใช้มาตรฐานโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัวแปรในการศึกษาสภาพและปัญหา จากงานวิจัยที่กล่าวมา แม้ว่าจะเป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน แต่ประเด็นในการศึกษาของแต่ละงานวิจัย รวมถึงขอบเขตของการวิจัยนั้น มีความแตกต่างกัน และจากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัย พบว่า มีการใช้กรอบแนวคิดโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ข้อ คือ 1) พอเพียง 2) กตัญญู 3) ซื่อสัตย์สุจริต 4) ความรับผิดชอบ และ 5) อุทิศตนคุณธรรม พบว่ามีการใช้เป็นตัวแปรนี้ในการศึกษาน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่ได้กล่าวมา มาใช้เป็นขอบเขตด้านเนื้อหาในการที่จะศึกษา ทั้งนี้ ก็เพื่อเพิ่มงานวิจัยที่ใช้กรอบแนวคิดโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นมาเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน, 2564) ได้จัดทำโครงการยกระดับการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยโครงการนี้เป็นโครงการที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดของนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ที่ 50 คือ ร้อยละของโรงเรียน ดำเนินการให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติและพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และตัวชี้วัดที่ 51 คือ ร้อยละของโรงเรียน ดำเนินการให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติและพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมระดับคุณภาพดีขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนจึงมีความสนใจในการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ทั้งนี้ก็เพื่อนำผลการวิจัยนำไปเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

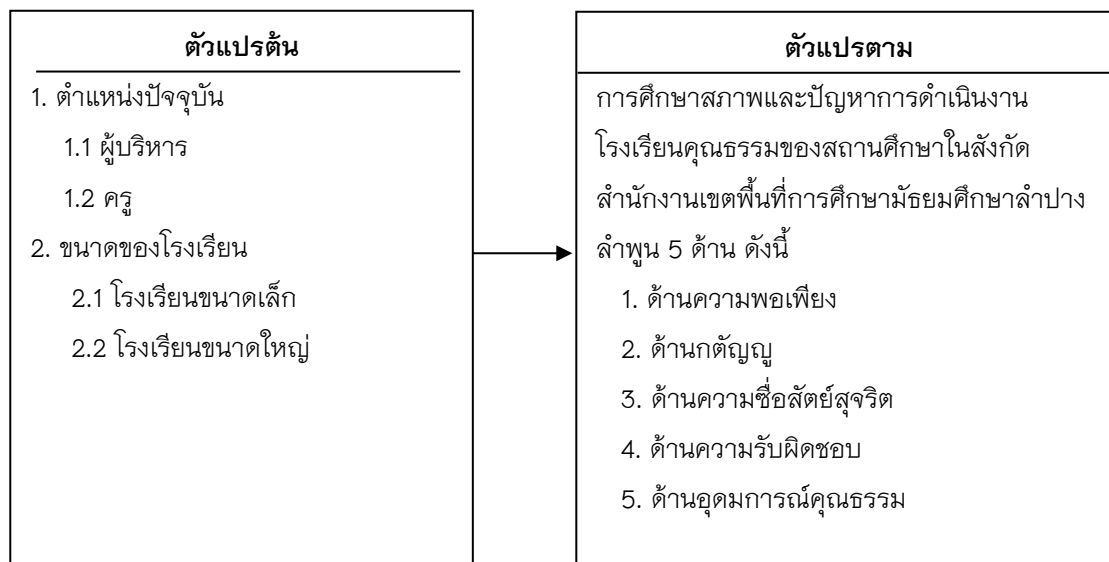
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยใช้กรอบแนวคิดโครงการโรงเรียนคุณธรรม ทั้ง 5 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

ดังภาพ 1



สมมุติฐาน

ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แตกต่างกันไป

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ทั้ง 45 โรงเรียน เป็นประชากรจำนวน 1,839 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ได้กลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จากประชากรจำนวน 1,839 คน ใน 45 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 315 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแบบสอบถามส่งผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาที่โครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ทั้งหมด 45 โรงเรียน
3. จากข้อที่ 2 ขอความอนุเคราะห์โรงเรียนตอบแบบสอบถามผ่านแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms โดยการสแกน QR Code เพื่อตอบแบบสอบถามตามหนังสือที่แนบไป
4. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่เสร็จสิ้นแล้ว มาตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์เรียบร้อย เพื่อทำการจัดระบบข้อมูลของแบบสอบถามและนำสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ตอบคำถามครบถ้วน สมบูรณ์แล้ว มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย การหาความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตาราง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตามความคิดเห็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอในรูปแบบตาราง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้
 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (Validity) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาหรือ Alpha Coefficient (α -Coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach (Cornbach, 1990)
 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัย

ผลของการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน สุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 และตำแหน่งในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และครู จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.30$, S.D.= 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพอเพียง ($\bar{X}= 4.35$, S.D.= 0.48) รองลงมา คือ ด้านความกตัญญู ($\bar{X}= 4.31$, S.D. = 0.47) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X}= 4.30$, S.D.= 0.49) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}= 4.28$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านอุดมการณ์คุณธรรม ($\bar{X}= 4.26$, S.D.= 0.50)

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนเล็ก มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานว่าขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันทำให้มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

การสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีผลสรุปดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพอเพียง 2) ด้านความกตัญญู 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านอุดมการณ์คุณธรรม รายละเอียดแสดงในตารางที่

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงาน
โรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ใน
ภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียน				
คุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1) ด้านความพอเพียง	4.39	0.66	มาก	1
2) ด้านความกตัญญู	4.28	0.64	มาก	2
3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.27	0.66	มาก	4
4) ด้านความรับผิดชอบ	4.26	0.65	มาก	5
5) ด้านอุดมการณ์คุณธรรม	4.30	0.64	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.30	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพอเพียง (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.66) และรองลงมา คือ ด้านความกตัญญู (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.64) ด้านอุดมการณ์คุณธรรม (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.64) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.65)

2. ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพอเพียง 2) ด้านความกตัญญู 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านอุดมการณ์คุณธรรม รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน	ขนาดใหญ่ (n=56)		ขนาดเล็ก (n=259)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความพอเพียง	4.49	0.35	3.56	0.38	15.087	.001*
2. ด้านความกตัญญู	4.44	0.35	3.60	0.39	13.195	.001*
3. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.42	0.37	3.52	0.30	17.623	.001*
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.42	3.58	0.32	14.588	.001*
5. ด้านอุดมการณ์คุณธรรม	4.40	0.42	3.70	0.40	10.805	.001*
เฉลี่ยรวม	4.43	0.35	3.59	0.28	17.680	.001*

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนเล็ก มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานว่า ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันทำให้มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนนั้น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพอเพียง เนื่องจากครู บุคลากร และนักเรียนมีการดำรงชีวิตพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้จ่ายพอประมาณให้เหมาะสมกับตนเอง ไม่ฟุ้งเฟ้อ จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมทั้ง 45 โรงเรียน มีความตระหนัก และให้ความสำคัญกับโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษา จากที่กล่าวมาทำให้ด้านความพอเพียง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ ที่พบว่า การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่พบว่า การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความพอเพียง

ในขณะเดียวกัน พบว่า ด้านความรับผิดชอบเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากบริบทของโรงเรียนที่ได้มีการจัดกระบวนการดูแลมอบหมายงาน โดยประเมินได้จากการสังเกตด้านความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ไม่ได้ส่งผลต่อการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาได้ และด้วยการทำงานอย่างหลากหลายช่วงอายุและเพศจึงทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย อีกทั้งในขณะที่บางโรงเรียนที่ได้มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่นั้น อาจไม่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจเท่าที่ควร ทั้งนี้หากโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเคารพกฎเกณฑ์กติกา โดยมีหลักฐานการประเมินอย่างชัดเจน ต้องมีแนวทางที่ตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนในแนวปฏิบัติ โรงเรียนยังต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในบทบาท และหน้าที่ของให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถและอย่างสม่ำเสมออีกด้วย จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ วงศ์ศรียา, 2562 ที่พบว่าปัญหาด้านความรับผิดชอบ เป็นด้านที่เกิดปัญหามากที่สุด เพราะนักเรียนบางส่วนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่รับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ไม่ส่งแบบฝึกหัด อีกทั้งยังขาดความรับผิดชอบในการทำงานต่าง ๆ

2. จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จากสมมุติฐานที่ว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนเล็ก มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของ

โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แยกต่างหาก ผลทศนวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชื่นใจจิตต์, 2561 ที่ว่าเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่าเนื่องจากบริบท และขนาดของโรงเรียน รวมทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียนนั้นมีศักยภาพในการแบ่งภาระงานต่างกัน และโรงเรียนขนาดใหญ่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยคิดจากรายหัวนักเรียน ซึ่งทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการเหลื่อมล้ำทางด้านโอกาสในการรับการสนับสนุนจึงทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้ไม่เต็มที่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหรือสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมควรให้ความสำคัญกับด้านความพอเพียง เช่น มีโรงเรียนการจัดฝึกอบรมแก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้รู้จักความพอดี พอเหมาะ ในการดำเนินชีวิต อีกทั้งโรงเรียนควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบและดำเนินการในด้านการใช้จ่ายด้วยความยุติธรรม เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการการจัดฝึกอบรมแก่บุคลากรนั้น เป็นการดำเนินการที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดเจตคติอันดีต่อความพอเพียงที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหรือสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมควรให้ความสำคัญกับด้านความกตัญญู ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อปลูกฝังการรู้จักความกตัญญูทวนเวียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง อีกทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรและนักเรียน ควรมีกรอบแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีหลักฐานที่สามารถประเมินได้ ถึงการปฏิบัติตามกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความกตัญญูได้ ทั้งนี้เนื่องจากการที่กล่าวมา จะทำให้การปฏิบัติตามกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม มีทิศทางในการดำเนินการอย่างชัดเจน จนสามารถนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนคุณธรรมตามที่ต้องการได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหรือสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมควรให้ความสำคัญกับด้านความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งควรจัดให้มีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ด้านความซื่อสัตย์สุจริตในสถานศึกษา อีกทั้งยังควรมีการส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้าร่วมอบรมปลูกฝังเจตคติเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตมาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อโรงเรียนมีการส่งเสริมโดยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาเจตคติที่ดี ให้แก่นักเรียนแล้วนั้น จะส่งผลให้นักเรียนมีเจตคติที่เร็วและเข้าใจอย่างถ่องแท้ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้หากมีการปลูกฝังให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนแล้วนั้นย่อมส่งผลต่อการประเมินคุณธรรม และมีความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะตามมาด้วย

4. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหรือสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมควรให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้ด้านความรับผิดชอบที่โรงเรียนควรเน้นนั้น อาทิ ควรจัดให้มีกระบวนการดูแลมอบหมายงานโดยประเมินได้จากการสังเกตด้านความรับผิดชอบได้ และควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงควรการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในบทบาท และหน้าที่ของให้แก่บุคลากรในโรงเรียน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน รวมถึงสำคัญต่อการทำงานในองค์กร ความรับผิดชอบจะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา และทำให้ก้าวสู่เป้าหมายโรงเรียนคุณธรรมตามกรอบแนวคิดของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย

5. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหรือสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมควรให้ความสำคัญกับด้านอุดมการณ์คุณธรรม เช่น มีการเสริมสร้างหลักธรรมมาภิบาลให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง โรงเรียนมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคู่มือ/แนวปฏิบัติ/เอกสาร ของโรงเรียนคุณธรรม ตามแนวทางที่สำนักงาน และควรมีการสำรวจความคิดเห็นด้านความโปร่งใส ความเป็นธรรมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการเสริมสร้างหลักธรรมมาภิบาล จะทำให้บุคลากรมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างตรงเป้าหมาย ส่งผลให้มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรม โดยใช้การวิจัยในรูปแบบการประเมินโครงการต่าง ๆ เช่น รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick) รูปแบบการประเมินของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) รูปแบบการประเมินของราล์ฟ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและ ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านรองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นางทิพพา ใจใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสบจางวิทยา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และคำปรึกษาในการศึกษาต่อในครั้งนี้ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการศึกษาต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ วงศ์ทิพย์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัยยิกา พลอยโสภณรองคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และ อาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ ลัพโส ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ผู้บริหาร และคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่กรุณาให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวและนายพิริยพงษ์ ธัมมาพิชยา ที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบ เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชื่นใจจิตต์. (2561). การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เกรียงไกร ผาดโสง. (2562). แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จักรี วงศ์อักษร. (2562). ประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ชูสิทธิ์, ชูชาติ. (2561). ศาสตร์พระราชานำการพัฒนาที่ยั่งยืน. สำนักหอสมุด. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ณัฐพร ส่งศรี. (2561). การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- บุญลือ โกมลศรี, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2564). รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปิยะวัฒน์ พรหมลี. (2564). การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนคุณธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชธานี
- พงษ์พันธ์ ดิยะบุตร. (2562). การศึกษาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ศรีรักษ์ เรืองรัตน์, พระปลัดโฆสิต ไชลิต, มะลิวัลย์ ไชยรักษ์ และ บุญเลิศ วีระพรกานต์. (2564). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานตามโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. โรงเรียนคุณธรรมสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565. จาก <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.sesalpglpn.go.th/wp-content/uploads/2023/02/spmlpglpn-action-plan-66-1.pdf>
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. โรงเรียนคุณธรรมสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานและตัวชี้วัด. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565, จาก http://www.thaischool.in.th/_files_school/14101051/data/14101051_1_20180821-103306.pdf, ม.ป.ป.
- อมรรัตน์ วงศ์ศรียา. (2562). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

A Study of School Administration according to Policy Driven in the Education Sandbox under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2

สุกฤษฎีพงษ์ ระวีวรรณ^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Sukritpong Raviwan^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะการบริหาร สถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 14 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ (Taro Yamane) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 182 คน รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 และแบบสอบถามปลายเปิดมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.990 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านที่มีค่าความถี่สูงสุดคือสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมควรมีการสนับสนุนด้าน งบประมาณและทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, การบริหารเชิงพื้นที่, พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 50600

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 : panuwatcm99@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study school administration according to policy driven in the education sandbox under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to study the recommendations for school administration according to policy driven in the education sandbox under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2. The population and samples were administrators and teachers in the pilot schools of the education sandbox under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2, where there are 14 schools consisting of 14 administrators and 335 teachers. . The sample size was determined by the Yamane formula. The proportional stratified random sampling was performed by using the size of the school as the sampling class. The total of 182 people was randomized, including the population and the total number of 196 people. The tools used were a 5–point estimation scale questionnaire and an open–ended questionnaire. The consistency index was between 0.67–1.00, and the reliability was 0.990. The data analysis statistics were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of this research showed that 1) The resulting study of school administration according to policy driven in the education sandbox under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2 in both overall and each aspect, and 2) The recommendations for school administration according to policy driven in the education sandbox under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2 the aspect with the highest frequency was that the innovation area pilot schools should have sufficient and effective budget and resource support for education.

Keywords : School Administration, Area–based Administration, Education Sandbox

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาของไทยผ่านมาสองทศวรรษเพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 261 จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระเพื่อดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะและร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิรูปเรียกว่า “คณะกรรมการอิสระเพื่อการศึกษา” ได้ดำเนินการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจำนวน 7 ประเด็น ซึ่งหนึ่งในประเด็นที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาคือ ประเด็นที่ 6 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ได้กำหนดให้มี “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ขึ้นโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เหมาะสมสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนและพื้นที่ และมีการเรียนรู้และขยายผลของนวัตกรรมที่ได้จากพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสู่การจัดการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ (เกียรติสุดา ศรีสุข และคณะ, 2564, หน้า 4)

จากเป้าหมายและการผลักดันด้านการจัดการศึกษาดังกล่าวได้นำมาสู่การตราเป็นกฎหมายและบัญญัติให้มี “พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562” ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2562 บังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ฯ เป็นเวลาเจ็ดปีโดยพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนรวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไป ใช้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอื่น (2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา (3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่ม

ความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและ (4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐของศกปรกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562, หน้า 103 – 104)

จังหวัดเชียงใหม่ได้รับการประกาศกำหนดเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาตาม “พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562” ทั้งนี้จังหวัดเชียงใหม่ได้มีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาโดยคนเชียงใหม่ยึดพื้นที่เชียงใหม่เป็นตัวตั้ง เพื่อประโยชน์สูงสุดของคนเชียงใหม่มาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2557 ในรูปแบบของ “ภาคีเชียงใหม่เพื่อการปฏิรูปการศึกษา” มีการเปิดพื้นที่แห่งการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและทุกสังกัดในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษา และดูแลพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ เช่น ความขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ ความเหลื่อมล้ำของโอกาสและคุณภาพการศึกษา สถานการณ์ครูและสถานศึกษา สถานการณ์เด็กและเยาวชนในจังหวัดเชียงใหม่ สถานการณ์การว่างงานและผลิตภาพแรงงานในพื้นที่ รวมถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ยืดโยงกับเอกลักษณ์ของจังหวัดเชียงใหม่โดยมีสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่เป็นหน่วยงานประสานงานระหว่างเครือข่ายและการขับเคลื่อนดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาเชียงใหม่ (สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่, ม.ป.ป.)

ซึ่งสอดคล้องกับมโนทัศน์ มโนการณ์ (2561, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยหากนำแนวคิด “การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่” มาปรับประยุกต์ใช้โดยการถอดบทเรียนสำคัญจากพื้นที่หรือจังหวัด ที่ได้มีการก่อตัวและนำร่องดำเนินการมาแล้วโดยมีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง นำสิ่งที่ เป็นอุปสรรคในการดำเนินการมาปรับแก้ไข เช่น กฎหมาย นโยบาย การบริหาร จัดการที่ไม่เอื้อบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานทางการศึกษาเป็นต้น โดยรัฐต้องกำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ในขณะที่เดียวกันต้องปรับเปลี่ยนชุดความคิด (Mindset) ของคนไทยทุกคนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกกระดับ อันจะเป็นการวางรากฐานและทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ให้อิสระในการบริหารจัดการตนเองเช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานวิชาการที่สามารถใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองกับบริบทของพื้นที่ซึ่งเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีแนวคิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม รวมถึงภาคเอกชน ที่มีความต้องการร่วมกันเพื่อปฏิรูปการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่เพื่อให้มีคุณภาพ และได้รับมาตรฐานเป็นที่ปมเพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามีสมรรถนะขั้นสูงและเป็นที่ต้องการและยอมรับในตลาดแรงงานของไทยและสากล เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติสืบต่อไป

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายในจังหวัดเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การขยายผล เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และตอบโจทยความต้องการของสังคมและประเทศอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

กรอบแนวคิด

1. แนวคิดการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่
2. แนวคิดนวัตกรรมการบริหาร
3. พรบ.นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562
4. แผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2565-2569
5. บริบทการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2



การบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 14 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 335 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 349 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Taro Yamanem, 1967) การดำเนินการวิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน รวมประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 196 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 12 ด้าน จำนวน 72 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) จำนวน 1 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1. ศึกษาเอกสารข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ในวัตกรรมการบริหาร พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดการให้ครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาโครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมา คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

4.2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทาง E-Office ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนกระจายข่าวในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน

4.3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามจำนวน 196 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3. ข้อเสนอแนะการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ตาราง 1 แสดงผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

การบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2	n = 196		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการสร้างความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา	4.18	0.60	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการจัดระบบคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานการให้คำปรึกษาช่วยเหลือและการส่งต่อผู้เรียน	4.30	0.52	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและจัดระบบนิเวศการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไร้ขีดจำกัด	4.21	0.63	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ไร้ขีดจำกัดที่มีความสุขสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย	4.21	0.60	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาและขยายผลการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะเชิงอนาคต	4.16	0.57	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพเชิงบูรณาการแบบองค์รวม	4.23	0.58	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านการเร่งสร้างและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการระดับปัจเจกชนและชุมชนสาธารณะ	4.12	0.65	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 8 ด้านการสร้างและพัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษารองรับการบริหารจัดการเชิงพื้นที่	4.19	0.66	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการปรับระบบการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะบนหลักการบริหารงานบุคคลและระบบค่าตอบแทนเดียวกัน	4.26	0.65	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการปรับระบบการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะบนหลักการบริหารงานบุคคลและระบบค่าตอบแทนเดียวกัน	4.26	0.65	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 10 ด้านการเปิดเวทีและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาบนหลักภาคการศึกษาเชียงใหม่	4.13	0.67	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 11 ด้านการยกยอสมรรถนะการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ บนหลักการ “จังหวัดการศึกษา-สถานศึกษาจัดการตนเอง”	4.16	0.67	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 12 ด้านการสร้างระบบเฝ้าระวังการบริหารจัดการศึกษา และการสะท้อนผลการพัฒนาที่ยั่งยืน	4.10	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากคือ ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการจัดระบบคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานการให้คำปรึกษาช่วยเหลือและการส่งต่อผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการปรับระบบการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะบนหลักการบริหารงานบุคคลและระบบค่าตอบแทนเดียวกัน ($\bar{X} = 4.26$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 12 ด้านการสร้างระบบเฝ้าระวังการบริหารจัดการการศึกษา และการสะท้อนผลการพัฒนาที่ยั่งยืน ($\bar{X} = 4.26$)

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ตาราง 2 แสดงความถี่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2	n = 115 ความถี่ (f)
1. ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	58
2. ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังด้านครูผู้สอนเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้	24
3. การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทชุมชน อัตลักษณ์ ภาษาและวัฒนธรรมของท้องถิ่น	12
4. ต้องการให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในทุกมิติ	9
5. แผนยุทธศาสตร์ต้องมีความชัดเจน เป็นไปได้ และมุ่งพัฒนาการศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ	7
6. ควรมีการอบรมให้ความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม	5

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ซึ่งข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังด้านครูผู้สอนเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ และการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทชุมชน อัตลักษณ์ ภาษาและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการจัดระบบคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานการให้คำปรึกษาช่วยเหลือและการส่งต่อผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการปรับระบบการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะบนหลักการบริหารงานบุคคลและระบบค่าตอบแทนเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือยุทธศาสตร์ที่ 12 ด้านการสร้างระบบเฝ้าระวังการบริหารจัดการศึกษา และการสะท้อนผลการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเรียงตามยุทธศาสตร์ตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดเชียงใหม่ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการจัดระบบคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานการให้คำปรึกษาช่วยเหลือและการส่งต่อผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 จนถึงปัจจุบันบัญญัติไว้เหมือนกันในบททั่วไปว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับการคุ้มครอง นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 เป็นกฎหมายที่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่เด็กทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการส่งเสริมการคุ้มครองสวัสดิภาพ การพัฒนาและฟื้นฟูเด็ก ทั้งนี้โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญทำให้เกิดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ และโรงเรียนในสังกัดในการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก่ผู้เรียน รวมถึงการส่งต่อในกรณีที่มีปัญหา นอกจากนี้ยังมีการกำกับติดตามการเข้าเรียน การเยี่ยมบ้านเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในระบบการศึกษาได้จนจบหลักสูตร สอดคล้องกับ สุทธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2561, หน้า 66) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี พบว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและการแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ ตามลำดับ นอกจากนี้ปรมาภรณ์ สนธิ (2561, หน้า 70) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่าการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่การส่งต่อ และรองลงมาการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และการคัดกรองนักเรียน ดังนั้นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนดีและมีประสิทธิภาพจะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนได้ และช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จนจบหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการลดความเหลื่อมล้ำ และช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษามากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการปรับระบบการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะบนหลักการบริหารงานบุคคลและระบบค่าตอบแทนเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของเครื่องมือที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความชัดเจน เข้าใจวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา รักคุ้ม (2562, หน้า 142) ได้ศึกษาสมรรถนะครูและทักษะชีวิตของผู้เรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะหลักของครูในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การ

พัฒนาตนเอง ส่วนสมรรถนะประจำสายงานของครูในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ วาทีณี พูลทรัพย์ (2563, หน้า 172) ได้ศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พบว่าการบริหารสมรรถนะองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับที่ 2 ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เนื่องจากผู้ที่บริหารที่สามารถ ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการพัฒนา ปรับปรุงองค์การได้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ทรัพยากรขององค์การให้มีความสามารถในด้านการแข่งขัน และนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จ

ยุทธศาสตร์ที่ 12 ด้านการสร้างระบบเฝ้าระวังการบริหารจัดการศึกษา และการสะท้อนผลการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้มีการออกแบบและพัฒนากระบวนการเฝ้าระวังการบริหารจัดการศึกษาที่มีการนำผลการวิเคราะห์วิจัยรวมถึงแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารจัดการศึกษาสู่การพัฒนายุทธศาสตร์พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา นอกจากนี้ยังมีระบบคลังข้อมูล (CM-Edu Data Warehouse) ที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ที่ผ่านมาและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการซึ่งช่วยให้โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อช่วยในการตัดสินใจวางแผนและปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สุบัน พรเวียง (2564, หน้า 62) ได้ศึกษาหลักการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ากลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนของสถานศึกษานำร่องและผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งมาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในสังกัดต่าง ๆ ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ได้มองเห็นกระบวนการและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาในทุกขั้นตอน พร้อมทั้งมีโอกาสในการนำเสนอข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงในมิติต่าง ๆ ทำให้มองเห็นความสอดคล้องของกลไกที่เกิดขึ้นกับสภาพที่แท้จริงของการดำเนินงานที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 พบว่าควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องมาจากงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ต้องมีการออกแบบการพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีสมรรถนะที่มีขีดความสามารถสูงในการแข่งขันในเวทีโลก รวมถึงการรับมือกับแรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นงบประมาณและทรัพยากรในการจัดการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมที่จึงต้องมีความคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนากานต์ ดงกระพันธ์ (2558, หน้า 243) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณสู่สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าการมอบอำนาจการบริหารงานงบประมาณในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบาย และความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในด้าน

การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การใช้เงิน รองลงมาด้านการบริหารบัญชี และด้านที่ปฏิบัติต่ำสุดคือด้านการจัดสรรงบประมาณ นอกจากนี้ ธีรพร นาคสุวรรณ, ภาวิตา ธาธาตรีสุทธิ (2564 หน้า 172) ได้เสนอว่าระบบการบริหารงบประมาณเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐที่จะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ภารกิจ วัตถุประสงค์ เนื่องจากระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน ช่วยให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการสร้างความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาควรมีแผนการจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกับความต้องการจำเป็นพิเศษและอัจฉริยภาพที่เป็นเลิศของผู้เรียนแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามเป้าหมายตามศักยภาพของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการจัดระบบคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานการให้คำปรึกษาช่วยเหลือและการส่งต่อผู้เรียน สถานศึกษาควรมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ และระบบการส่งต่อด้านทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ โดยผ่านการเผชิญสถานการณ์จริงอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลสถานประกอบการ และชุมชนสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและจัดระบบนิเวศการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไร้ขีดจำกัด สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชนผ่านการปฏิบัติจริง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ไร้ขีดจำกัดที่มีความสุขสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย สถานศึกษาควรมีการจัดการและพัฒนาระบบคลังข้อมูลนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่เป็นแหล่งข้อมูล และองค์ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกประสบการณ์และนำองค์ความรู้ที่สนใจไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาและขยายผลการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ สถานศึกษาควรมีการขยายผลการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะสู่สถานศึกษาข้างเคียงหรือสถานศึกษาที่สนใจเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพเชิงบูรณาการแบบองค์รวม สถานศึกษาควรมีการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นข้อบ่งชี้คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านการเร่งสร้างและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการระดับปัจเจกชนและชุมชนสาธารณะ สถานศึกษาควรมีการสร้างเวทีสาธารณะแลกเปลี่ยนแบ่งปันนวัตกรรม และองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและนำไปพัฒนาต่อยอดการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ด้านการสร้างและพัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษารองรับการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ สถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการงบประมาณและสินทรัพย์ที่รองรับการบริหารจัดการเชิงพื้นที่อย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัว คุ่มค่าและเกิดประโยชน์กับสถานศึกษาสูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการปรับระบบการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะบนหลักการบริหารงานบุคคลและระบบค่าตอบแทนเดียวกัน สถานศึกษาควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หรือรางวัลต่าง ๆ ตามโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ 10 ด้านการเปิดเวทีและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาบนหลักภาคการศึกษาเชิงใหม่ สถานศึกษาควรมีการเปิดเวทีสาธารณะให้ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ หรือกระบวนการทัศน์ การบริหารจัดการศึกษา ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 11 ด้านการยกขีดสมรรถนะการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ บนหลักการ “จังหวัดการศึกษา-สถานศึกษาจัดการตนเอง” สถานศึกษาควรที่จะได้รับอำนาจและมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายใต้ความเป็นนิติบุคคลที่มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 12 ด้านการสร้างระบบเฝ้าระวังการบริหารจัดการศึกษา และการสะท้อนผลการพัฒนาที่ยั่งยืน สถานศึกษาควรมีการจัดการและพัฒนาระบบคลังข้อมูล CM-Edu Data Warehouse เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตลอดจนความคุ้มครองความเสี่ยงในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิผลและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขนาดของศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
2. ควรมีการศึกษารูปแบบความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุรศักดิ์ เมทาเทือก หัวหน้าหน่วยบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ ดร.กันตวิษญ์ มโนคำ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี และผศ.ดร.น้ำเงิน จันทร์มณี ที่กรุณาให้คำปรึกษาในการเขียนบทความ

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติสุดา ศรีสุข, และคณะ. (2564). กลไกขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (รายงานวิจัย). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนากานต์ คงกระพันธ์. (2558). ศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณสู่สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ชลธิชา รักคุ้ม. (2562). สมรรถนะครูและทักษะชีวิตของผู้เรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพร นาคสุวรรณ, ภาวิตา ธาธาศรีสุทธิ. (2564). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 172.
- ปรมาภรณ์ สนธิ. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562. (30 เมษายน 2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. 136 (56 ก), หน้า 103-104.
- มนต์นภัส มโนการณ. (2561). การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 19(1), 1-13.
- วาทีณี พูลทรัพย์. (2563). องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่. (ม.ป.ป.). *แผนพัฒนาเชียงใหม่ พ.ศ. 2561-2565*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.chiangmai.go.th/managing/public/article3>
- สุทธิดา พงษ์สวัสดิ์. (2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุบัน พรเวียง. (2564). กลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 21(1), 51-66.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*, (2nd ed.). New York: Harper and Row.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

The relationship between innovative leadership of school administrators and
learning organization of school under Phayao primary educational service area
office 2

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล^{1*} และ วรณกร พรประเสริฐ²

Bhoomprasit Chaibal^{1*} and Wannakorn Phornprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษา
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 316 คน ได้จากการสุ่มหลายขั้นตอน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

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 : 64205265@up.ac.th

Abstract

The purpose of this study were to 1) study the level of the Innovative leadership of School Administrators. 2) study the level of the learning organization of School. and 3) analyze the relationship between Innovative leadership of School Administrators and learning organization of School. A sample was selected there are 316 of administrators and teacher under Phayao Primary Education Service Area office 2 by using Multi-stage Sampling. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The statistical treatment used frequency, percentage, mean, and Pearson correlation.

The results of the study were as follow: 1) The Innovative leadership of School Administrators at the "high" level. 2) The learning organization of School at the "high" level. and 3) The relationship between Innovative leadership of School Administrators and learning organization of School under Phayao Primary Education Service Area office 2 revealed that the overall were high level positive correlation and statistically significant at .01 level.

Keywords : Innovative leadership of School Administrators, Learning organization of School

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยจะเน้นการพัฒนาหน่วยงานในสังกัด ให้ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ซึ่งแต่ละหน่วยงานทุกระดับจะเพิ่มกลยุทธ์ การส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ในระดับองค์กร การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมีความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารพัฒนาองค์กรคือผู้นำองค์กร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ เปิดใจรับแนวคิดใหม่ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง ยอมรับความแตกต่าง มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการ แก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2562)

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีการจัดการศึกษาให้เท่าทันและเหมาะสมกับยุคประเทศไทย 4.0 (บุญญา สุขสมบุรณ์, 2560) ประเทศไทยต้องขับเคลื่อนเศรษฐกิจและผลักดันให้ประเทศไทยก้าวออกจาก "ภาวะติดกับดักประเทศรายได้ปานกลาง" ชัยชนะไปให้เทียบเท่ากับประเทศคู่แข่งที่ขับเคลื่อนด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิด อย่างเช่น ประเทศอิตาลี ญี่ปุ่น หรือเกาหลีใต้ได้ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ โดยเน้นการใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์แทนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแต่กำลังลดลงอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความได้เปรียบและมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ เพราะฉะนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีความสอดคล้องและตอบสนองความต้องการของสังคมไทย และผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นอีกหนี่งกลไกที่สำคัญของระบบการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0 อย่างแท้จริง ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึง

บุคลิกภาพภายในและบุคลิกภาพภายนอกของผู้บริหารในการกระตุ้นการสร้างและใช้นวัตกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดและเป็นรากฐาน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคนในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะ ยิ่งส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถใช้พลังสร้างเจตคติ สร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนเป็นแบบอย่างในการให้ความสำคัญกับการสร้างและการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ สามารถนำพาสถานศึกษาบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ อันเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนประเทศ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา กล่าวคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะยิ่งส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา คือ การที่องค์กรมีบุคลากรที่ให้ความสำคัญและมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับอยู่ตลอดเวลา เป็นองค์กรที่บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและรับความรู้ ทั้งในระดับบุคคลและ ระดับองค์กร ทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การ เตรียมพร้อมตัวรับปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในทุก ๆ สถานการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบันที่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่สามารถใช้ เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศและปลูกฝังค่านิยมให้สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม อาจกล่าว ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรจะมีพฤติกรรมและความคิดในการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนารวมทั้งการเป็นผู้สร้าง บรรยากาศแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการที่สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับการมี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแท้จริง (ปาริ วิบูลย์เพชร, เก็จกนก เอื้อวงศ์, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2563) อีกทั้งทางสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา “3 มิติ 8 จุดเน้น” ซึ่งมิติที่ 1 มุ่งการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และเพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถ นำสารสนเทศเพื่อมาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สมมุติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

กรอบแนวคิด

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มาจากการสังเคราะห์และบูรณาการจากแนวคิดทฤษฎี ของนักวิชาการ คือ Rahman, S. & Rahman M. (2012), Pollock (2008), Lindegaard Richard (2009), McMillan (2010), Roscorla (2010), George (2012), Patel (2012), Horth & Vehar (2012), Miller, Klokjers & Deppen (2012), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2559), วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิม (2560), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ซึ่งมีแนวคิดสำคัญที่สอดคล้องกัน และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้มาจากการสังเคราะห์และบูรณาการจากแนวคิดทฤษฎี ของนักวิชาการ คือ Peter M. Senge (1990), Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988), Marquardt and Reynolds (1994), Gephart (1996), Watkins and Marsick (1999), Daft (2002), Garvin (2000), วิจารย์ พานิช (2550) ซึ่งเห็นพ้องตรงกัน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 127 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,102 คน ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน

1.2 ข้าราชการครู จำนวน 1,003 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2.1 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีทั้งหมด 5 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 127 แห่ง โดยผู้วิจัยทำการจับฉลากอำเภอมา 3 อำเภอ ได้ อำเภอเชียงคำ อำเภอจุน และอำเภอภูซาง รวมเป็น 74 โรงเรียน เป็นจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน ครู 598 คน รวม 665 คน

2.2 ทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนแต่ละอำเภอเป็นหน่วยในการแบ่งกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มโรงเรียน ร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 39 โรงเรียน

2.3 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามจำนวนประชากรเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนเล็ก กลาง ใหญ่ โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 316 คน

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความตรง IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33-0.91 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.984

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความตรง IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33-0.91 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.965

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ระหว่างเดือน ตุลาคม 2565 พฤศจิกายน 2565 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน 316 คน และได้รับการตอบกลับมามีความสมบูรณ์ จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์หาข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ

2. วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	n = 316		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.13	0.43	มาก	1
ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.11	0.43	มาก	3
ด้านการบริหารจัดการ	4.11	0.40	มาก	2
ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	4.08	0.40	มาก	5
ด้านภาวะผู้นำ	4.09	0.41	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.11	0.39	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =4.11, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (\bar{x} =4.13, S.D.=0.43), ด้านการบริหารจัดการ (\bar{x} =4.11, S.D.=0.40), ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (\bar{x} =4.11, S.D.=0.43), ด้านภาวะผู้นำ (\bar{x} =4.09, S.D.=0.41) และด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม (\bar{x} =4.08, S.D.=0.40)

2. ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวม

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	n = 316		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.19	0.44	มาก	1
ด้านการคิดอย่างมีระบบ	4.13	0.36	มาก	2
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.13	0.39	มาก	3
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.13	0.43	มาก	4
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.10	0.41	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.14	0.37	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{x}=4.19$, S.D.= 0.44), ด้านการคิดอย่างมีระบบ ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.36), ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.39), ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.43) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.41)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม (X)	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)							
	\bar{X}	\bar{Y}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
			4.19	4.13	4.13	4.13	4.10	4.14
X ₁	4.13		.781**	.746**	.774**	.796**	.712**	.762**
X ₂	4.11		.822**	.752**	.771**	.832**	.747**	.785**
X ₃	4.11		.822**	.792**	.826**	.831**	.778**	.810**
X ₄	4.08		.832**	.803**	.830**	.843**	.796**	.812**
X ₅	4.09		.806**	.797**	.805**	.812**	.767**	.797**
X _{tot}	4.11		.813**	.778**	.801**	.823**	.760**	.795**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.795$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_1) ($r = 0.823$), ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_2) ($r = 0.813$), ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_3) ($r = 0.801$), ด้านการคิดอย่างมีระบบ (Y_4) ($r = 0.778$) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_5) ($r = 0.760$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม
2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการคิดอย่างมีระบบ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากระดับสูงไปหาระดับต่ำ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน, ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้, ด้านการจัดการเรียนรู้, ด้านการคิดอย่างมีระบบ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม และด้านภาวะผู้นำ ส่งผลให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการสร้างองค์กรนวัตกรรม มีการวางแผนโครงการ การเลือกกิจกรรม สื่อ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีความกระตือรือร้นและเปิดใจรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารองค์กรให้ทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นระบบ กำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการ เน้นคุณภาพการบริการงานครอบคลุมทั้ง 4 งาน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารงานทั่วไป มีการติดตามผลการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคคลมี

ส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีการเอาใจใส่และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความคิดสร้างสรรค์ รอบคอบ สามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินผลในการบริหารงานในองค์กรได้ และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์กรการประชุมวางแผนกับบุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นความสามารถและรับผิดชอบในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา และบริหารจัดการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนนโยบายของโรงเรียนได้ชัดเจนเหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Rahman, S. & Rahman, M, 2012, (อ้างถึงใน ถนนมวรรณ ช่างทอง, 2562) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมคือการรวมกันขององค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาโดยสร้างหลักการ สร้างนวัตกรรม การจัดการองค์กรที่เป็นนวัตกรรม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรนวัตกรรม สอดคล้องแนวคิดของ Pollock, 2008, (อ้างถึงใน วัชรพงศ์ ทศนบรรจง, 2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (human resource capacity) วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร (culture and climate) โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน (structure and process) ภาวะผู้นำ (leadership) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Patel, 2012, (อ้างถึงใน เวียงจิรธรณ์ ทำทูล, 2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย มีความตระหนักถึงรูปแบบ (Recognizing pattern) มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถตั้งคำถาม (Questioning) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Mastering) ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ (Experimental) ตัดสินใจ (Deciding) สร้างเครือข่าย (Network) มีความเพียร (Persistence) ประสานงาน (Coordinating) มองโลกในแง่ดี (Optimistic) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารจัดการ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีมีการวางแผนโครงการ การเลือกกิจกรรม สื่อ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีความกระตือรือร้นและเปิดใจรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารองค์กรให้ทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นระบบ กำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ใน

การแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันขององค์กร มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เกิดแรงจูงใจร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดมุมมองระยะยาว บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เน้นคุณภาพการการบริหารงานครอบคลุมทั้ง 4 งาน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารงานทั่วไป มีการติดตามผลการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่บุคลากร ดำเนินการวางแผนในการบริหารงานของโรงเรียน ที่สอดคล้องตามนโยบายและยุทธศาสตร์ มีความรู้ ความสามารถ และเป็นທີ່ปรึกษาด้านงานวิชาการแก่บุคลากร มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสอดคล้องกับสถานการณ์ มีความคิดนอกกรอบ โดยคำนึงถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการที่พัฒนาให้องค์กรเกิดกระบวนการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้และทำให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนโครงการ การเลือกกิจกรรม สื่อ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีความกระตือรือร้นและเปิดใจรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารองค์กรให้ทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นระบบ กำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

2. จากผลการวิจัย ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีการเผยแพร่ความรู้ วิธีการ และประสบการณ์ในการทำงานที่ประสบผลสำเร็จต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ได้เรียนรู้งานเป็นทีม มุ่งพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรักสามัคคีและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรขององค์กรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนในการสร้างสรรค์งานร่วมกับผู้อื่น มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

3. จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน

เชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการทำงานโดยสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนนโยบายของโรงเรียนได้ชัดเจนเหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.วรรณกร พรประเสริฐ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.สมพิศ กาดิ๊บ ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา109 (ร่องสำน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทุกสถานศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามตามเวลาที่กำหนดให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 Action Plan**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, พะเยา
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.**
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: ฐานบัณฑิต.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิน (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ปารวี บุญเพชร, เก็จกนก เอื้อวงศ์, ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กทม.**
- วัชรพงศ์ ทัดนบรจ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.**
- วิจารณ์ พานิช. (2550). **การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).**
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2562). **หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โครงการโรงเรียนพระราชรัฐ. ค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2565, จาก http://203.159.154.241/inno_obec/index.php?module=view_groupinno&id=16**
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.**
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- Daft, R.L. (2002). **The Leadership Experience** (2nd). Orlando Florida: Harcourt Collins Publishing.
- George, G. (2012). "Innovation for Inclusive Growth: Towards a Theoretical Framework and a Research Agenda". **Journal of Management Studies** 49(4): 661–683



- Gephart, M.A. and Marsick, V.J. (1996). "Learning Organizations Come Alive," **Training & Development**. 50 (12): 35 –45. Retrieved June 14, 2022, from http://dr-wichit.com/index_files/filepdf/b2.pdf
- Horth, D. M. and Vehar, J. (2012). **Becoming a Leader who Fosters Innovation**. Baffles: Guildford & King Lynn.
- Lindegaard Richard (2009), "Navigating Terrains of Violence: How South African male Youngsters Negotiate Social Change". **Social Dynamics** 35(1): 19–35.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. Burr Ridge, I.L.: Irwin Professional.
- McMillan (2010), **Cognitive Development**. California: Sage Publication.
- Miller, G., Klokgiers, M. and Deppen. R. (2012). **Diffusion of innovations**. New York: Simon & Schuster.
- Pedler, M., Burgoyne, J. G. and Boydell, T. (1988). **The Learning Company: A strategy for Sustainable Development**. London: McGraw– Hill.
- Pollock, A. (2008), **Pharmaceutical Meaning–Making Beyond Marketing: Racialized Subjects of Generic Thiazide**. Belmont, CA: Cengage/ Wadsworth.
- Rahman, S. & Rahman M. (2012), **Innovative Leadership** (people). The Jahangirnaga Journal of Business Studies, 2(1), 37–51.
- Roscorla, T. (2010), **The 7 Steps to Innovative**. [Online]. Retrieved June 27, 2022, from <http://www.convergemag.com/policy/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html>.
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and practice of the learning Organization**. New York: Doubleday.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

Innovative leadership of school administrators

in Song District Phrae Educational Service area office 1

มนฤดี ชอบสะอาด^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Monrudee Chobsaard^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานตำแหน่งวิทยฐานะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะพบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 50600

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 : monrudee280125@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study teachers' opinions towards the innovative leadership of school administrators in Song district under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare the opinions of teachers towards the innovative leadership of school administrators in Song district under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, education level, work experience, and academic position. The sample group was teachers in Song District. There were 190 people. The sample size was determined using ready-made tables of Craigie and Morgan. The total population size of 127 people by using a stratified random sampling method, the proportions were determined according to the size of the population and purposive sampling was performed. The instrument was a 5-level estimation scale questionnaire. Statistics for analysis were percentage, mean, and standard deviation. t-test, F-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings were as follows: 1) The result of innovative leadership of school administrators according to the opinions of teachers in Song district under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect was at a high level in 5 aspects, namely vision for change, teamwork, the use of information technology, risk management, and the environment of an innovative organization at the medium level, 2 aspects are creative and participation. 2) The result of comparing teachers' opinions towards innovative leadership of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender were found to be significantly different at the .05 level. Comparing teachers' opinions towards innovative leadership of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, work experience, and academic position found no difference.

Keywords : The Innovative leadership, School Administrators

บทนำ

ในบริบทของการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาของชาติ ในการพัฒนาครูอาจารย์ พัฒนาคนและสังคมที่มีความหลากหลายและมุ่งเน้นในเรื่องของการทำงานโดยอาศัยปัจจัยภายนอก กระทรวงศึกษาธิการมีการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญ โดยได้มีการมอบหมายให้สภาการศึกษาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งเป็นแผนการศึกษาระยะยาว 20 ปี ที่แตกต่างจากแผนการศึกษาที่ผ่านมา เนื่องจากในช่วง 20 ปีนี้ประเทศไทยจะขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมมุ่งไปสู่ Thailand 4.0 ซึ่งจะทำให้เกิดการแพร่กระจายทางเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำรงชีวิตของคนในทุกช่วงวัยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยในแต่ละพื้นที่ให้ได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันตามบริบท เพื่อให้ประชาชนในทุกช่วงวัยได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 31 - 34)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้มีความรู้เท่าทันโลกและมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคนและให้รัฐบาล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง มีการขยายผลนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่นอีกทั้งนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม

การศึกษา, 2562, หน้า 120) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63-64)

จากการกำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ในด้านคุณภาพ ข้อที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษา ต่อเพื่อการมีงานทำ และข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครูและด้านประสิทธิภาพ ข้อที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ ถูกต้อง ทันสมัยและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ข้อที่ 5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการ พัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 1-2) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษา จะต้องเร่งพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพแต่ ในปัจจุบันจากรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีงบประมาณ 2564 ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ยังพบปัญหา ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิด การสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ทำให้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยมี ความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและสามารถเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการในด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

1. เพศ
- ชาย
- หญิง
2. ระดับการศึกษา
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโทหรือสูงกว่า
3. ประสบการณ์การทำงาน
- น้อยกว่า 5 ปี
- ระหว่าง 5 – 10 ปี
- ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
4. ตำแหน่ง วิทยฐานะ
- ครูผู้ช่วย
- ครู ค.ศ.1 ครู
- ครู ค.ศ.2 ครูชำนาญการ
- ครู ค.ศ.3 ครูชำนาญการพิเศษ

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

สมมุติฐาน

1. ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน
4. ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในพื้นที่อำเภอสองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 2 แห่งรวมทั้งสิ้น จำนวน 190 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ Check (List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 7 ด้านจำนวน 40 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการทำงานเป็นทีม (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (4) ด้านการมีส่วนร่วม (5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (6) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ (7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

3.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

3.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ ความตรงเชิงเนื้อหา

3.7 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.95

3.9 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ต้องการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 127 ฉบับ

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถาม ด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องเมลล์ e-Office ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียน กระจายข่าวในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms โดยกำหนดการเก็บรวบรวม ข้อมูลใช้ระยะเวลา 30 วัน

4.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 127 ฉบับได้รับกลับคืนมา 127 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งวิทยฐานะ โดยการแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x} : Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย

5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t-test) และ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูในเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน(n=127)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	28	22.00
หญิง	99	78.00
รวม	127	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	95	75.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	32	25.00
รวม	127	100
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	35	28.00
ระหว่าง 5-10 ปี	62	49.00
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	30	23.00
รวม	127	100
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	25	20.00
ครู ค.ศ. 1 ครู	48	38.00
ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ	28	22.00
ครู ค.ศ. 3 ครูชำนาญการพิเศษ	26	20.00
รวม	127	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.00 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.00

ระดับการศึกษาของครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.00 และรองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 25.00

ประสบการณ์การทำงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5 – 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมา คือ ช่วงน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 และช่วงตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.00

ตำแหน่งวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งวิทยฐานะ ครู ค.ศ. 1 ครู คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งวิทยฐานะ ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 22.00และตำแหน่งวิทยฐานะ ครู ค.ศ. 3 ครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ชาย (n = 28)		หญิง (n = 99)		t-test	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.77	0.49	3.66		
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.06	0.50	3.81	0.51	2.29	0.02
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.33	0.36	3.27	0.42	0.58	0.56
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.30	0.31	3.28	0.35	0.33	0.74
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.70	0.36	3.59	0.49	1.02	0.31
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.80	0.46	3.60	0.45	2.09	0.03
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	3.85	0.31	3.53	0.45	3.41	0.00
เฉลี่ยรวม	3.68	0.28	3.54	0.33	2.21	0.03

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 95)		ปริญญาโทหรือสูงกว่า (n = 32)		F	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	3.71	0.58	3.64		
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.89	0.55	3.79	0.44	0.21	0.65
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.31	0.42	3.24	0.40	2.55	0.11
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.28	0.35	3.31	0.32	0.27	0.61
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.62	0.50	3.59	0.38	2.86	0.61
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.67	0.46	3.59	0.46	0.02	0.88
7. ด้านบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	3.65	0.43	3.45	0.45	5.93	0.12
เฉลี่ยรวม	3.59	0.34	3.51	0.27	1.60	0.21

จากตาราง 4 พบว่า ปริญาตรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ปริญาโทหรือสูงกว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี (n = 35)		ระหว่าง 5-10 ปี (n = 62)		ตั้งแต่ 11ปีขึ้นไป (n = 30)		F	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	3.74	0.62	3.69	0.54	3.64		
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.92	0.59	3.89	0.53	3.77	0.43	0.77	0.46
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.28	0.46	3.31	0.41	3.26	0.37	0.20	0.82
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.29	0.39	3.27	0.33	3.31	0.32	0.13	0.88
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.67	0.51	3.59	0.50	3.61	0.34	0.34	0.72
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.62	0.47	3.71	0.46	3.55	0.42	1.25	0.29
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม	3.76	0.42	3.57	0.44	3.49	0.46	3.45	0.33
เฉลี่ยรวม	3.61	0.38	3.58	0.32	3.52	0.32	0.71	0.49

จากตาราง 5 พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$
 $\bar{X} = 3.92$) และ รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแห่ง
องค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.76$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$)

$\bar{X} = 3.89$) ประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$)

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้ช่วย (n = 25)		ครู ค.ศ.1 ครู (n = 48)		ครู ค.ศ.2 ครู ชำนาญการ (n = 28)		ครู ค.ศ.3 ครู ชำนาญการพิเศษ (n = 26)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	3.71	0.63	3.71	0.63	3.71	0.38	3.62	0.43
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.88	0.63	3.94	0.56	3.85	0.40	3.75	0.45
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.18	0.49	3.32	0.41	3.40	0.31	3.21	0.42
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.24	0.43	3.28	0.31	3.37	0.34	3.25	0.29
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.59	0.52	3.62	0.53	3.63	0.42	3.63	0.36
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.54	0.50	3.70	0.45	3.74	0.46	3.56	0.44
7. ด้านบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	3.72	0.45	3.67	0.45	3.55	0.38	3.41	0.46
เฉลี่ยรวม	3.55	0.40	3.60	0.34	3.60	0.27	3.49	0.27

จากตาราง 6 พบว่า ครูผู้ช่วย โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$
 $\bar{X} = 3.88$) และรองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
($\bar{X} = 3.72$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18$) ครู ค.ศ.1
 $\bar{X} = 3.60$) ครูค.ศ. 2 ครูชำนาญการ โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ครู ค.ศ.3
($\bar{X} = 3.49$)

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมี
ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำระดม
สมองและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของ
บุคลากรในโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมี
ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาโดย มี
วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนและทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่มากรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
อย่างรอบด้าน และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้บริหารมีการระดมความคิดเห็นระหว่างชุมชนกับโรงเรียนสามารถช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้และสามารถ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น

อย่างสม่ำเสมอ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า (1) จำแนกตามเพศ ผลการเปรียบเทียบได้แก่ ชาย และหญิง ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.03 จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) จำแนกตามระดับการศึกษาผลการเปรียบเทียบได้แก่ ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.21 จึงไม่มีความแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะบริบทในพื้นที่อำเภอสองของครูที่มีระดับการศึกษาทั้ง 2 ระดับแตกต่างกันตามจำนวนระดับการศึกษาซึ่งได้ร่วมตอบแบบสอบถามจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน (3) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งหมด 3 ระดับ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.49 จึงไม่มีความแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะบริบทในพื้นที่อำเภอสองของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอยู่ 3 ระดับซึ่งแต่ละระดับมีความถี่อยู่ในเกณฑ์ที่แตกต่างกันและได้แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในแต่ละด้านมีความถี่ที่ไม่แตกต่างกัน (4) จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ได้แก่ ครูผู้ช่วย และ ครู ค.ศ.1 ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ ครู ค.ศ.3 ครูชำนาญการพิเศษ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.27 จึงไม่มีความแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะบริบทในพื้นที่อำเภอสองของครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกันทั้ง 4 ระดับได้แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการบริหารความเสี่ยงส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของสถานศึกษาและมีความแปลกใหม่ในระบบการศึกษาและสร้างความตื่นตัวเสมอ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานที่เข้มแข็งสามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรยึดติดกับวิธีการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ สามารถนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น
4. ด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยคิดช่วยทำด้วยความจริงใจและเต็มใจ
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนให้มากขึ้น และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความสามารถทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงที่พร้อมจะรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างรวดเร็ว
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร. โสภกา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนและพัฒนาคุณภาพนิสิต ดร. ปรีชาชาญ อินทรชิต ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจตุรฤกษ์รองรัตนาคาร และนางสาวบุษยมาศ แบ่งทิศ ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า และขอขอบพระคุณครูผู้สอนโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอสองท้ง 21 แห่ง และครูผู้สอนโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอีก 3 แห่ง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะ และขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์เจ้าหน้าที่ทุกท่านและมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอดเหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อยให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้านจนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาและคณาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการ ดำเนินงานโครงการโรงเรียน
พระราชัฐ โครงการสานพลังพระราชัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ**. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธีรฤดี เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (30 เมษายน 2562). **ราชกิจจานุเบกษา**. 136(56ก). หน้า 102-120.
- ภาคินเกษณา. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (16 ธันวาคม 2563). **ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565**.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาปีการศึกษา
2560**. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565, จาก <http://data.bopp-obec.info/emis/>.
- Likert, R. (1993). **A Teacher fir the Measurement of Attitude**. Chicago: Rand Mc.
- Lussier, R. N., and Achua, C . F . (2001). **Leadership: Theory, Application, Skill Development**.
Ohio: South – Western College.

การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

Moral School Management of Lamphun Primary Educational Service Area Office 1

รวีภา ทารัตน์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Rawipa Tarat^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตาราง เศรษฐีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม

2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

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 : 64205287@up.ac.th

Abstract

The purposes of this research were 1) to study moral school management of Lumphun primary educational service area office 1. and 2) Compare the moral school management of Lumphun primary educational service area office 1 by classifying school size and work experience. The sample in this research consisted of 226 people by using Krejcie and Morgan sampling method. the participates were the teachers in the school of Lumphun primary educational Service Area Office 1. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conformance is 1.00, and the confidence is 0.96. 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 results of this study were as follows

1) The moral school management of Lumphun primary educational service area office 1 was high level. The six aspects with the highest and lowest mean were the development of strategic plans to complete the school moral identity, the awareness and acceptance of the plans, development of teacher leaders and student leaders, taking action to achieve change goals (according to the moral identity of the school), the enhancement of school moral identity, and creating a mechanism to drive moral schools, respectively.

2) The comparison of outcome in moral school management of Lumphun primary educational service area office 1 by work experience were found that both overview and all aspects. There was no significant difference at the .05 level. Including overview and details on all aspects. The Comparisons that was classified the school size were found that both overview and all aspects. There was no significant difference at the .05 level. Including overview and details on all aspects which is inconsistent with the hypothesis.

Keywords : Moral School Management, School Administrators

บทนำ

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ซึ่งมีบทบาทตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ออกประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2565 ประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ.2563 โดยมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความปลอดภัย 2) ด้านโอกาส 3) ด้านคุณภาพ 4) ด้านประสิทธิภาพ อ้างอิงจากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 – 2565 ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สพป.ลำพูน เขต 1 (หน้า 61 – 62) และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ.2564 อ้างอิงจากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565 ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สพป.ลำพูน เขต 1 (หน้า 63-65) ซึ่งเป็นการต่อยอดการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “วิถีนวัตกรรม วิถีคุณภาพ” โดยยังคงกำหนดนโยบายใน 4 ด้าน พร้อมกับการกำหนดจุดเน้นที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปสู่การปฏิบัติทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง สอดคล้องตามประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการทุกฉบับ และแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานคือ “จัดการศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐานบนพื้นฐานความเป็นไทยและท้องถิ่น” กำหนดกลยุทธ์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกำหนดจุดเน้นการดำเนินการที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม

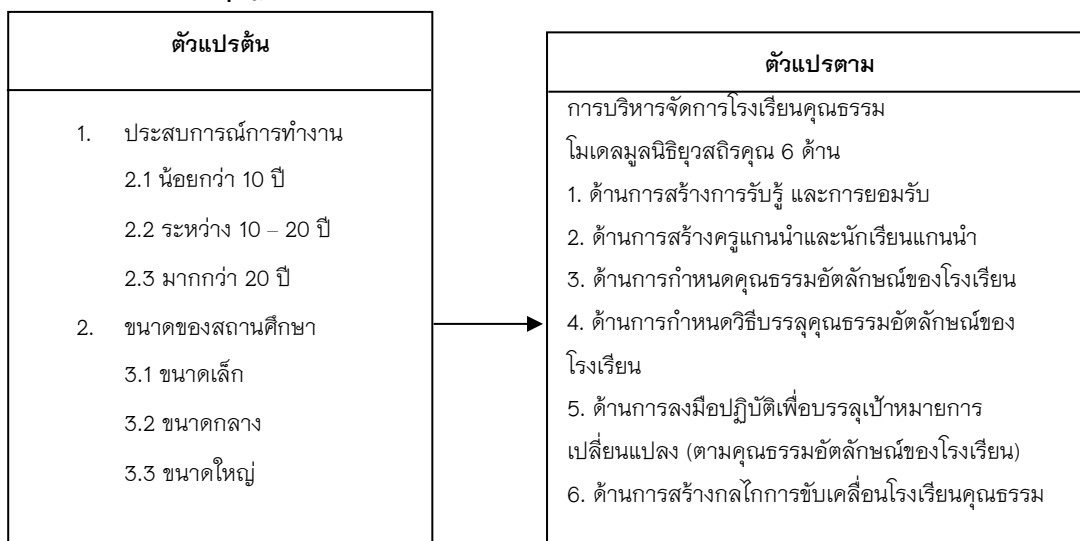
จากความสำคัญตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของครูให้ตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในนักเรียนแบบองค์รวม เน้นกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม กระบวนการคิดเชิงระบบ และใช้โครงการคุณธรรมเป็นฐานในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง สถานศึกษาต้องพัฒนากระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้มากขึ้น มุ่งสู่เป้าหมายในการสร้างคนดีสู่สังคม รวมไปถึงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้เป็นต้นแบบและเป็นศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนคุณธรรม โดยยึดการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมผ่านกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม โมเดลมูลนิธิยุวสถิรคุณ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การสร้างการรับรู้และการยอมรับ ด้านที่ 2 การสร้างครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ ด้านที่ 3 การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้านที่ 4 การกำหนดวิธีบรรลुकุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้านที่ 5 การลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง(ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน) และด้านที่ 6 การสร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำนวน 79 โรงเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ.2565 จำนวน 541 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan; อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์ จารุ, 2557, หน้า 49) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 30 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตการสร้างเครื่องมือ นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาให้ข้อเสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ ซึ่งมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความ

เชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตาม ขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยบันทึกข้อความเสนอต่อวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 226 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 226 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ซึ่งใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ใน 6 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน และขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 226 คน พบว่า จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยภาพรวม

การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 226		การแปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการสร้างการรับรู้และการยอมรับ	4.40	0.58	มาก	2
2 ด้านการสร้างครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ	4.40	0.50	มาก	3
3 ด้านการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	4.25	0.59	มาก	5
4 ด้านการกำหนดวิธีบรรลुकุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	4.41	0.50	มาก	1
5 ด้านการลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลูป้าหมายการเปลี่ยนแปลง (ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน)	4.32	0.50	มาก	4
6 ด้านการสร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม	4.20	0.61	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.33	0.48	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การ
บริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ
กำหนดวิธีบรรลुकุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.41$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างการรับรู้และการยอมรับ
($\bar{x} = 4.40$) ด้านการสร้างครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ ($\bar{x} = 4.40$) ด้านการลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลูป้าหมาย
การเปลี่ยนแปลง(ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน) ($\bar{x} = 4.32$) ด้านการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของ
โรงเรียน คุณธรรม ($\bar{x} = 4.25$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างกลไกการขับเคลื่อน
โรงเรียนคุณธรรม ($\bar{x} = 4.20$)

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig	
1	ด้านการสร้างการรับรู้และการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	0.20	0.822
		ภายในกลุ่ม	75.19	223	0.33		
		รวม	75.32	225			
2	ด้านการสร้างครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.57	0.564
		ภายในกลุ่ม	56.11	223	0.25		
		รวม	56.40	225			
3	ด้านการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.36	1.05	0.352
		ภายในกลุ่ม	77.08	223	0.35		
		รวม	77.80	225			
4	การกำหนดวิธีบรรลุนคุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	1.16	0.315
		ภายในกลุ่ม	55.88	223	0.25		
		รวม	56.46	225			
5	ด้านการลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลง (ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียน)	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.23	0.90	0.406
		ภายในกลุ่ม	56.07	223	0.25		
		รวม	56.52	225			
6	ด้านการสร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียน คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2	0.45	1.20	0.304
		ภายในกลุ่ม	83.98	223	0.38		
		รวม	84.88	225			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.226	0.99	0.372
		ภายในกลุ่ม	50.80	223	0.228		
		รวม	51.24	225			

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig
1 ด้านการสร้างการรับรู้และการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	0.55	1.66	0.193
	ภายในกลุ่ม	74.22	223	0.33		
	รวม	75.32	225			
2 ด้านการสร้างครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ	ระหว่างกลุ่ม	0.79	2	0.40	1.60	0.206
	ภายในกลุ่ม	55.60	223	0.25		
	รวม	56.40	225			
3 ด้านการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	0.89	0.410
	ภายในกลุ่ม	77.18	223	0.35		
	รวม	77.80	225			
4 ด้านการกำหนดวิธีบรรลुकุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.45	1.79	0.170
	ภายในกลุ่ม	55.57	223	0.25		
	รวม	56.46	225			
5 ด้านการลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลง (ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียน)	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.57	0.568
	ภายในกลุ่ม	56.23	223	0.25		
	รวม	56.52	225			
6 ด้านการสร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียน คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	1.60	0.203
	ภายในกลุ่ม	83.67	223	0.37		
	รวม	84.88	225			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.38	1.67	0.191
	ภายในกลุ่ม	50.49	223	0.23		
	รวม	51.24	225			

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยภาพรวมการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ผู้บริหารคัดเลือกครูแกนนำโดยพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรของโรงเรียนในการจัดอบรมเพื่อนครูและนักเรียนแกนนำ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมและร่วมกันกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกที่มุ่งแก้ไขพฤติกรรมที่ ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการใช้เครื่องมือและวิธีการช่วยให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมคิดโครงการคุณธรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการกระตุ้นสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติทั้งโรงเรียน ผู้บริหารมีเครื่องมือที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยมีการนิเทศติดตามภายในให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างการรับรู้และการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ส่งศรี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง ที่ 3 พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดวิธีบรรลุคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร ผาดโสง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง (ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พันธ์ ดิยะบุตร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ผาสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สฟฐ. ของโรงเรียนบ้านตรอกสะเดา พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจที่ตรงกันในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ผู้บริหารมีการกระตุ้นในกระบวนการทำงาน และมีการสร้างการรับรู้ให้แก่บุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นต้น ผู้บริหารคัดเลือกครูแกนนำโดยพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรของโรงเรียนในการจัดอบรมเพื่อนครูและนักเรียนแกนนำ ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน ครอบคลุม เน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ผู้บริหารมีการจัดประชุมร่วมกับคณะครูและนักเรียน เพื่อกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย พฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก และนโยบายหรือข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ผู้บริหาร และครูมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการใช้เครื่องมือและวิธีการช่วยให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมคิดโครงการคุณธรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการกระตุ้นสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติทั้งโรงเรียน มีการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้สามารถร่วมกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม โดยปฏิบัติงานในโครงการคุณธรรมได้อย่างเป็นระบบขั้นตอนและตามระยะเวลา ที่กำหนด ผู้บริหารมีเครื่องมือที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยมีการนิเทศติดตามภายในให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จากนั้นครูร่วมกันประเมินผลโครงการและถอดบทเรียนความสำเร็จการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม มีการสร้างการรับรู้ให้แก่บุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นต้น ผู้บริหารคัดเลือกครูแกนนำโดยพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรของโรงเรียนในการจัดอบรมเพื่อนครูและนักเรียนแกนนำ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูแกนนำให้สามารถดำเนินงานตามแนวทางของโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน

1.1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการแนะนำและให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการกำหนดนโยบายหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน

1.2 ด้านการสร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม

1.2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการวิธีการนิเทศติดตามที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

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

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวกานดาภา ญาณะศร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดเหมืองง่า และ นายศิวกร ไชยชนภักดี ผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง (บ้านวงศ์ประชานุกูล) ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมี จากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชื่นใจจิตต์. (2561). การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- เกรียงไกร ผาดไธสง. (2562). แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี
- ณัฐพร ส่งศรี. (2561). การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร
- พงษ์พันธ์ ดิยะบุตร. (2562). การศึกษาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา
- รพีพร เลหากุล. (2563) เอกสารแนวทางการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ลำพูน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้น. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก <http://lamphun1.go.th/index.php/vision/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. ข้อมูลสารสนเทศ ปี 2565. สืบค้น เมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก <http://bigdata.lamphun1.go.th/>
- สุมาลี ผาสุข. (2564). การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนบ้านตรอกกะเดา. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

A Study of Academic Administration of Extended Educational Opportunity Schools Under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1

รัตนาภรณ์ เผ่าฟู^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Rattanaporn Paofoo^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 181 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องที่ระดับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีทดสอบความแตกต่างของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม จำนวน 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามอายุของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศทางการศึกษาและด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56120

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56120

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56120

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56120

*Corresponding author : rtnp.paofoo@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the state of academic administration of school administrators and teachers in educational opportunity expansion schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 2) to compare the opinions of school personnel. which consists of school director and teacher on academic administration of schools classified by age, education level and work experience. The sample group consisted of 181 personnel in the Educational Opportunity Expansion School under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, totaling 181 persons, derived from the sample size from Craigie and Morgan's finished table. Then the sample was selected using a simple random sampling method. The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire with a consistency of 1.00 and a reliability of 0.98. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation. T test F value test one-way analysis of variance and the pairwise differences were examined by the Scheffe difference test.

The results showed that 1) the academic administration of educational opportunity expansion schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1 in overall, totaling 7 aspects, were at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was learning process development, followed by measurement, evaluation, and transfer of learning outcomes. 2) Comparison of academic administration of educational opportunities expanding schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1 classified by age of school personnel. Overall, it was found that There was a statistically significant difference at the 0.05 level. When considering each side, it was found that there were different levels of academic administration at the 0.05 level, including educational supervision and development and use of educational technology media Classified by level of education, there was no difference. Classified by work experience. Overall, it was found that there was no difference. When considering each side, it was found that there were different levels of academic administration of schools at the statistical significance level of 0.05, namely development and use of educational technology media.

Keywords : Academic Administration, Opportunity expansion school

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณภาพชีวิตของคนในชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 10 ระบุว่าการจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โรงเรียนจึงเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระบบให้แก่คนในชาติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ การดำเนินงานดังกล่าวต้องใช้กระบวนการบริหารการศึกษา ดังที่ธีรศักดิ์ อุบไมยอชิชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 28) ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนที่ดี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอบข่ายงานบริหารของโรงเรียนไว้ 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณงานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 1) ได้กล่าวว่างานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของ

สถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษา และการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานนั้น นอกจากนี้ จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 143) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา เป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญไม่ต่างกัน แต่ถือว่าเป็นเพียงส่วนส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว ในปีการศึกษา 2565 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 83 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 26 โรงเรียน ซึ่งโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ด้วยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ พื้นที่ตั้งของชุมชน และศักยภาพด้านการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ทุกคนได้เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 เมื่อจำแนกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดในเกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ.2564 พบว่ามีโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงมา จำนวน 11 โรงเรียน และมีโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน จำนวน 15 โรงเรียน เมื่อพิจารณาจากจำนวนนักเรียนแล้วพบว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดที่มีขนาดเล็กมีจำนวนหลายโรงเรียนและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดกลางก็มีจำนวนนักเรียนไม่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กมากนัก

จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กล่าวไว้ในแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2562 - 2565 (2562, หน้า 20-21) พบว่า ส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยปัญหาด้านการบริหารจัดการพบว่า ในอดีตรัฐบาลมุ่งเน้นการจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีประชากรเพื่อการขยายโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสได้เข้าเรียน แต่ปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวมันได้ลดลง ประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดจำนวนลง จึงทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ส่งผลให้มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน นอกจากนี้ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูได้สอนไม่ตรงตามวิชาที่มีความถนัดเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนนักเรียนที่มีน้อย จึงไม่สามารถมีครูครบทุกวิชาได้ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนและเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูสอนไม่เต็มเวลาและความสามารถเพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย ทำที่สุดจึงส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำตามมา สะท้อนผ่านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของนักเรียนในบางวิชาที่ต่ำกว่าระดับประเทศ ปรากฏในรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 โดยกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อมูลไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน และครูสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย
1. อายุ
1.1 ไม่เกิน 30 ปี
1.2 31 – 40 ปี
1.3 41 – 50 ปี
1.4 50 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา
2.1 ปริญญาตรี
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
3.1 ไม่เกิน 10 ปี
3.2 11 – 20 ปี
3.3 21 – 30 ปี
3.4 31 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการนิเทศทางการศึกษา
6. ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
7. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สมมุติฐาน

1. บุคลากรในโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน
2. บุคลากรในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน
3. บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ผู้วิจัยเลือกศึกษาข้อมูลจากประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 26 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 325 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 25 คนและครูจำนวน 300 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 181 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรในโรงเรียน

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 26 ฉบับตามจำนวนของโรงเรียน พร้อมทั้งแนบเอกสารการเข้าตอบแบบสอบถามข้อมูลในรูปแบบ Google Forms โดย 1 บัญชีผู้ใช้ สามารถเข้ากรอกข้อมูลได้เพียง 1 ครั้ง ได้รับการตอบกลับจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำเข้าสู่ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปยังโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเป็นการกรอกข้อมูลตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ไม่มีการกรอกข้อมูลที่ระบุไปถึงตัวตนของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 สอบถามสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีเนื้อหา 7 ด้าน ซึ่งวิเคราะห์โดยการนำคะแนนจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่ามาแปลความหมายตามเกณฑ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) และค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 181 คน เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 41 – 50 ปี รองลงมา คือ อายุ 31 – 40 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป และอายุไม่เกิน 30 ปี ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี รองลงมาคือ 21 – 30 ปี ไม่เกิน 10 ปี และ 31 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

จากการศึกษา พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.38) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.37) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.38) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.43) ด้านการนิเทศทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.38) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

3.1 เมื่อจำแนกตามอายุของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนในด้านการนิเทศทางการศึกษาและด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการนิเทศทางการศึกษาจำแนกตามอายุของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ อายุไม่เกิน 30 ปี ต่างจาก อายุ 41 – 50 ปี และ อายุไม่เกิน 30 ปี ต่าง

จาก อายุ 50 ปีขึ้นไป และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจำแนกตามอายุของบุคลากรในโรงเรียนพบว่า มีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ อายุไม่เกิน 30 ปี ต่างจาก อายุ 31 – 40 ปี, อายุไม่เกิน 30 ปี ต่างจาก อายุ 41 – 50 ปี และอายุไม่เกิน 30 ปี ต่างจาก อายุ 50 ปีขึ้นไป

3.2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศทางการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนในด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า มีจำนวน 4 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ไม่เกิน 10 ปี ต่างจาก 11–20 ปี, ไม่เกิน 10 ปี ต่างจาก 31 ปีขึ้นไป, 11–20 ปี ต่างจาก 21–30 ปี และ 21–30 ปี ต่างจาก 31 ปีขึ้นไป

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม จำนวน 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านการนิเทศทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการบริหารงานวิชาการในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษามีการนำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตร ตามลำดับ

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ตามลำดับ

1.3 ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนตามสภาพจริง รองลงมา คือ ครูมีการตัดลินผลการเรียนรู้ความสามารถและทักษะของผู้เรียนเทียบกับเกณฑ์ที่มีมาตรฐาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ระเบียบและแนวทางการวัดผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร ตามลำดับ

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือการวิจัยสำหรับให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ตามลำดับ

1.5 ด้านการนิเทศทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายใน ตามลำดับ

1.6 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ คณะกรรมการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ เท่ากับบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบ รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในครั้งต่อไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ

1.7 ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการใช้สื่อเพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษานำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการเผยแพร่สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับครูและสถาบันการศึกษาอื่นได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า

2.1 บุคลากรในโรงเรียนที่มีอายุต่างกันมีการบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน ส่วนในด้านการนิเทศทางการศึกษาและด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการบริหารงานวิชาการในด้าน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศทางการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ตปนิยทรัพย์ และธีรพงศ์ บุศรากุล (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติ รุจ บุญสูง (2563) ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับ โรงเรียนขยายโอกาสในเขตพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการสร้างหลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐาน มีความ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทำให้ครูผู้สอนนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรใน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด ครูมีการกำหนดเป้าหมายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างชัดเจน มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถจัดกิจกรรมตามแผนที่ได้วางไว้ สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ กิจกรรม และสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามศักยภาพและความ ถนัด สถานศึกษามีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ครูมีการประเมินผลการจัด กิจกรรมการเรียนรู้และนำผลการประเมินที่ได้ไปวางแผนแก้ไขและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญญา ตปนิยทรัพย์ และธีรพงศ์ บุศรากุล (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ แนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพ จริง ครูทำการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการ เรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ตปนิยทรัพย์ และธีรพงศ์ บุศรากุล (2564) ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับโรงเรียนขยาย โอกาสในเขตพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการ วัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารและครูมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณสมบัติของโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้นตามสภาพจริง และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ครูใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ กลีผล (2565) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมพบว่าครูมีความคิดเห็นในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทำการวิจัย ทำให้ครูทราบปัญหาของนักเรียน สามารถนำมาจัดสภาพแวดล้อมและสื่ออำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

1.5 ด้านการนิเทศทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจน และมีการนิเทศที่สม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ นคร จงอนุรักษ์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมีแผนการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบ คณะกรรมการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา กาเร็ว (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีสภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ มีการจัดหา ผลิต และปรับปรุงสื่ออย่างหลากหลายและบุคลากรในสถานศึกษานำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฐติการ บุญสนอง (2553) ซึ่งได้สรุปผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านแม่สาว อำเภอแม่ถาย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า

2.1 บุคลากรในโรงเรียนที่มีอายุต่างกันมีการบริหารงานวิชาการ ในด้านการนิเทศทางการศึกษาและด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนที่มีอายุต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศต่างกัน และอาจส่งผลต่อการให้การยอมรับและไว้วางใจกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัณหา โตสกุล (2558) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญด้านการนิเทศทางการศึกษาน้อย ไม่มีความรู้ในการนิเทศ ไม่วางแผนการนิเทศ และไว้วางใจกัน และบุคลากรในโรงเรียนที่มีอายุต่างกันมีการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแตกต่างกันอาจเนื่องมาจากการเลือกใช้สื่อเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีรูปแบบที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยนุช สกุนธุ์ (2555) ที่พบว่าครูศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีการใช้สื่อการสอนที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่างกัน

2.2 บุคลากรในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันใน ทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับใด ล้วนตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และร่วมกันบริหารงานวิชาการอย่างเต็มกำลังความสามารถในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิรินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ซึ่งพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อการเลือกใช้สื่อในรูปแบบที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ รัชชก มีชูชัน และสมใจ สิบเสาะ (2565) ซึ่งพบว่าผู้บริหารและครูรุ่นใหม่ que เริ่มเข้าสู่อาชีพทางด้านการศึกษาสามารถเข้าถึงและยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับทางด้านสื่อเทคโนโลยีได้มากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมและมีการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม

3. ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายระเบียบและแนวทางการวัดผลให้ถูกต้อง ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้ครูและบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐาน

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการวิจัยสำหรับให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยอย่างถูกต้องตามกระบวนการวิจัยเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหา ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. ด้านการนิเทศทางการศึกษา สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายในให้ชัดเจน เพื่อให้คณะกรรมการได้จัดทำแผนและใช้เป็นแนวทางในการนิเทศให้บรรลุเป้าหมายของการนิเทศ คือการอำนวยความสะดวก สนับสนุนและช่วยเหลือครูในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างแท้จริง

6. ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อนำไปวางแผน ดำเนินการตามแผน และประเมินผลการประกันคุณภาพภายในโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

7. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับครูและสถาบันการศึกษาอื่นได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ เพื่อเป็นการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสื่อ ตลอดจนประสบการณ์และวิธีการในการใช้ประโยชน์จากสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการระหว่างครูผู้สอนทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่ และให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์และรองคณบดี ฝ่ายแผนงานและคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายคุณวัฒน์ สมบูรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจำไก่ และนางสาวรุสนันท์ แก้วตา ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

8

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550**. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัณฑ์ โดสกุล. (2558). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- กิตติยา กาเร็ว. (2557). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- จันทร์ธานี สงวนงาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- จิรัฐติกาล บุญสนอง. (2553). **แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านแม่สาวอำเภอแม่ฮาด**

- จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงราย.
- ธีรศักดิ์ อุปป์มอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). **การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.**
พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นคร จงอนุรักษ์. (2564). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี.** วิทยานิพนธ์ การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- เบญจวรรณ กลีผล. (2565). **การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก,
กรุงเทพมหานคร.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 2).**
กรุงเทพมหานคร: มีนเซอร์วิส.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ.** สมุทรสาคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- เพ็ญญา ดปนิยทรัพย์ และธีรพงษ์ บุศรากุล. (2564). **แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.**
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- รัชก มีชูชัน และสมใจ สืบเสาะ. (2565). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงาน
วิชาการเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.**
- วลัยนุช สกุลนุ้ย. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สื่อการสอนตามความคิดเห็นของครูศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2562). **การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กปีการศึกษา
2562-2565.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, พะเยา
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2565). **รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 โดยกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
[การนำเสนอ]** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, พะเยา.
- อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชวไลยongกรณ์ในพระบรม
ราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- อดิรุจ บุญสูง. (2563). **แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสในเขตพื้นที่สูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงราย.

การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูทอก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

The Relationship Administration between Schools and Communities in the
Secondary Education Service Area Office Phayao Phukamyao Consortium

ลักษ์พงษ์ ปิงเมือง^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Lukpong Pingmeung^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูทอก ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูทอก ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูทอก ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขต ภูทอก ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน และด้านการให้บริการแก่ชุมชน อยู่ในระดับมาก 2) จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูทอก ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามเพศและประสิทธิภาพการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูทอก ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียง ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน และด้านงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหาร, ความสัมพันธ์, โรงเรียนกับชุมชน

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา จังหวัดพะเยา 56000

² สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student Education Administration College of Education, Phayao 56000

² Education Administration College of Education, Phayao 56000

*Corresponding author : pypw22@gmail.ac.th

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the relationship administration between schools and communities in the secondary education service area office Phayao Phukamyao consortium, and 2) to compare the relationship administration between schools and communities in the secondary education service area office Phayao Phukamyao consortium, according to personal opinions classified by sex, work experience and school size. The samples of this study were 214 teachers in educational institutions in Phayao Phukamyao consortium. The instrument was a 5–point estimation scale questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, (F–test) and (One–Way ANOVA).

The results of this research found that 1) the overall relationship administration between schools and communities in the secondary education service area office Phayao Phukamyao consortium, according to promoting public relations of school, cooperating with basic education committee, and creating relationship between school community and nearby agency were at a highest level while getting community support and giving community service were at a high level, 2) a comparison of the relationship administration between schools and communities in the secondary education service area office Phayao Phukamyao consortium, according to personal opinions classified by sex and work experience were not different with the statistically significance at 0.05, and 3) the personal opinions classified by school size towards the relationship administration between schools and communities in the secondary education service area office Phayao Phukamyao consortium, according to promoting public relations of school, cooperating with basic education committee, and creating relationship between school community and nearby agency were different with the statistically significance at 0.05.

Keywords : The Relationship, Administration, Schools and Communities

บทนำ

การพัฒนาชุมชนให้ตอบสนองกับความต้องการและสภาพปัญหา รวมถึงการหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ ในการพัฒนาระหว่างชุมชนควรเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ควรส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการศึกษา โดยกำหนดแต่งตั้งให้สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนกิจการจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนของผู้ปกครอง ตัวแทนครู ตัวแทนองค์กรชุมชน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนศิษย์เก่าของโรงเรียน ตัวแทนพระภิกษุสงฆ์หรือตัวแทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิ และระบุไว้ว่าให้โรงเรียนระดมบุคคลในชุมชนที่มีความรอบรู้ ความชำนาญ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลในชุมชนมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และกำหนดให้มีการระดมทรัพยากรด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน จากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อการศึกษา(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) และให้สถานศึกษาส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยการกระจายอำนาจให้คำนึงถึงหลักการคือ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา, 2550)

ชุมชนกับโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันพัฒนาคนเพื่อให้คนในชุมชนมีการดำรงชีวิตที่ดีและโรงเรียนยังเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนอีกด้วย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความจำเป็นอย่าง

ยิ่งที่จะต้องดำเนินการโดยมีองค์ประกอบหลายประการด้วยกันเช่น การทำให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และการนำไปสู่การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อปรับหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนในชุมชน เป็นแหล่งรวมสาขาวิชาต่าง ๆ โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมหรือเป็นศูนย์ให้ความรู้แก่ชุมชน (รุ่งทิพย์ เข้มทิศ, 2559)

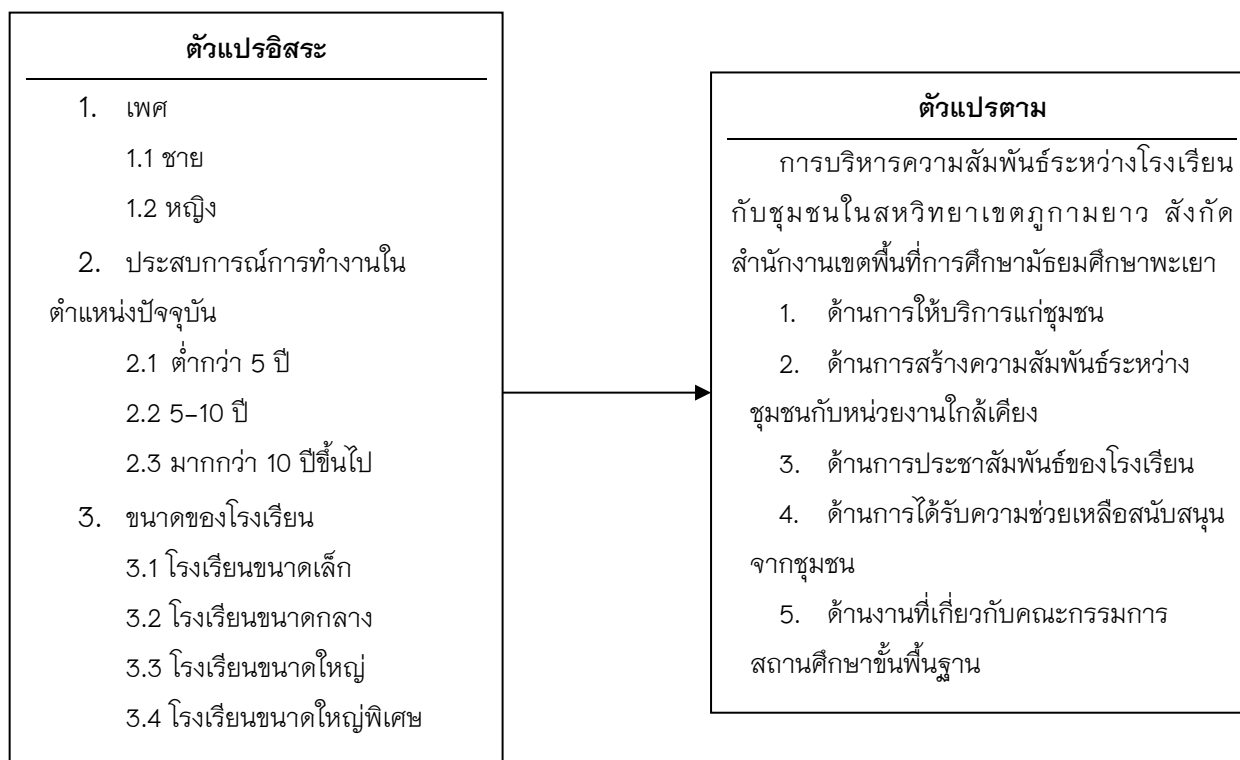
ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมติฐาน

1. ครูที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน
3. ครูที่สังกัดตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 460 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 214 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาต่อแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยแบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.2 สร้างแบบสอบถาม การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

- 2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2.2 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน คือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางอุไร จันทรชางเพ็ญ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา (กศ.ม.การบริหารการศึกษา)
3. นายฉัตรภรณ์ วงศ์คุชฎีกาล รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์ จังหวัด พะเยา (กศ.ม.การบริหารการศึกษา)

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) สุวิมล ติรกานันท์, 2554) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่า IOC ที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสหวิทยาเขตภู ลังกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่า ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (สุวิมล ติรกานันท์, 2554) ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.92

2.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการ วิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยวิธีการส่ง ลิงค์หรือคิวอาร์โค้ดให้กับทางโรงเรียนสหวิทยาเขตภูมอกยาว สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 15-20 วัน
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 214 ชุด ได้รับกลับคืนมา 214 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่า ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสหวิทยาเขตภูมอกยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มาวิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดของโรงเรียน โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ ทำการทดสอบค่าที (T-Test) ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ทำการทดสอบ ค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5 ด้าน เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน รองลงมาคือด้านงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียงอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ระดับมาก โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ระดับตามการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการสนามกีฬาของโรงเรียน รองลงมา คือ โรงเรียนให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการอาคารของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้ให้กับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน

2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับหน่วยงานใกล้เคียง ระดับตามการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนได้นำครูและนักเรียนเข้าร่วมการแสดงดนตรี นาฏศิลป์ ร่วมกับงานในชุมชน รองลงมา คือ โรงเรียนได้เชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนศิษย์เก่าเข้ามาจัดตั้งกลุ่มชมรมหรือสมาคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูหรือผู้บริหารเป็นวิทยากรฝึกอบรมและประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น

3. ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน ระดับตามการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนได้จัดการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงและรับทราบข้อมูลนักเรียนจากผู้ปกครอง รองลงมา คือ โรงเรียนได้นำเสนอการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เผยแพร่ความเคลื่อนไหวใน

การบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนได้มีการออกข่าวสื่อสารมวลชน จัดทำเสียงตามสาย หรือจัดทำการประชาสัมพันธ์เสนอผลงานนักเรียน

4. ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ระดับตามการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแทนชุมชนเข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้ชุมชนจัดแหล่งเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียนศึกษาและเยี่ยมชม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองมาให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่เด็กนักเรียน เช่น การประกอบอาหาร การตัดผม มอบทุนการศึกษา การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา

5. ด้านงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับตามการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนได้ทำการรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ รองลงมา คือ จัดทำแผนการบริหารงบประมาณให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบและมีส่วนร่วมและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบและให้ความเห็นชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาให้ การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ วิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นจากชุมชน

ตอนที่ 2 จากผลเปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียง ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน และด้านงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) โดยพบว่า

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียง แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สห

วิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียงแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน		การแปลผล
	n = 214		
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านการให้บริการแก่ชุมชน	4.40	0.59	มาก
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียง	4.57	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน	4.65	0.41	มากที่สุด
4. ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน	4.47	0.49	มาก
5. ด้านงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.61	0.46	มากที่สุด
รวม	4.54	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขต ภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.65$, $SD = 0.41$) ด้านที่

มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x} = 4.61$, $SD = 0.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.59$)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาไม่แตกต่างกัน

ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียง ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน และด้านงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถสรุปผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้จัดทำวารสาร สิ่งพิมพ์เผยแพร่นำเสนอข้อมูลของโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ โรงเรียนได้จัดทำรายงานผลการเรียนของผู้เรียน โรงเรียนได้มีการจัดปฐมนิเทศผู้ปกครองนักเรียนก่อนเปิดเรียน โรงเรียนได้นำเสนอการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เผยแพร่ความเคลื่อนไหวในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนได้จัดการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงและรับทราบข้อมูลนักเรียนจากผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัช รั้งสรรค์และพนมพร จันทรปัญญา(2561) ได้ทำการศึกษากระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอต๋อยเต่า จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาตาม ความคิดเห็นของชุมชนด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนจากความคิดเห็นของชุมชน พบว่า การประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงข่าวสารและแนวทางการดำเนินการของโรงเรียนมีการปฏิบัติร้อยละ 100 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภาณ ศาสตร์อำนาจ, กาญจนา บุญภักดีและบุญจันทร์ สีสันต์(2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 2 ผลการวิจัยด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาพบว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบและให้ความเห็นชอบ จัดทำแผนการบริหารงบประมาณ ให้ คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบและให้มีส่วนร่วม คณะกรรมการสถานศึกษาให้คำแนะนำ ปรีกษา เสนอแนะแนวทางการดำเนินงานวางแผนร่วมกัน คณะกรรมการสถานศึกษาให้ การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ วิทยากรภูมิปัญญา ท้องถิ่นจากชุมชน โรงเรียนได้ทำการรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของ สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนวัช รังสรรค์และพนมพร จันทรปัญญา(2561) ได้ทำการศึกษา กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยด้านคณะกรรมการสถานศึกษา โดยชุมชนเห็นว่ามี การปฏิบัติร้อยละ 100 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ, สุพจน์ เกิดสุวรรณ(2564)ได้ทำการศึกษาการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยผลการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน ด้าน บทบาทร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

1.3 จากการศึกษาพบว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้นำครูและนักเรียน เข้าร่วมการแสดงดนตรี นาฏศิลป์ ร่วมกับงานในชุมชน ครูหรือผู้บริหารเป็นวิทยากรฝึกอบรมและประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น โรงเรียนได้เชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าเข้ามาจัดตั้ง กลุ่มชมรมหรือสมาคม โรงเรียนได้เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาร่วมกิจกรรม เช่น วันแม่ วันไหว้ครู วันพ่อ วัน ลอยกระทง โรงเรียนได้เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องความต้องการของ ชุมชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยพร แดงซุด, ปฏิจรรม สำเนียงและพระมหาอุตร อุตตโร(2565) ได้ ทำการศึกษาแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษา พิเศษ เครือข่าย 7 ผลการวิจัยด้านการได้รับการสนับสนุน จากชุมชน อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของกิตติยา ผ่านเมือง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์และดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ(2560) เรื่องการพัฒนา รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 โดยดำเนินงานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาพบว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากชุมชน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้รับการบริจาคเงินช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรม จากชุมชน ผู้ปกครองมาให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่นักเรียน เช่น การประกอบอาหาร การตัดผม มอบทุนการศึกษา การ สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา ชมรมผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องและ ตอบสนองความต้องการของชุมชน ผู้นำทางศาสนาเป็นที่ปรึกษาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียน ชุมชน จัดแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนศึกษาและเยี่ยมชม วิทยากรจากชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ ผู้นำชุมชนได้เข้าร่วมเป็นประธานในกิจกรรมของโรงเรียน ตัวแทนชุมชนเข้าร่วมเป็นสมาชิก คณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกร ไช้ขนาด, ประยูร แสงใสและพระครูกิตติญาณวิสิฐ(2562) ได้ทำการศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยด้านการได้รับการ สนับสนุนจากชุมชนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนวัช รังสรรค์และพนมพร จันทรปัญญา(2561) ได้ทำการศึกษา กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน

ประถมศึกษาในอำเภอตอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยด้านการขอความร่วมมือจากชุมชน ชุมชนส่วนหนึ่งเห็นว่าการปฏิบัติโดยเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีการปฏิบัติร้อยละ 100

1.5 จากการศึกษาพบว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการให้บริการแก่ชุมชนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการอาคารของโรงเรียน โรงเรียนให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการสนามกีฬาของโรงเรียนโรงเรียนให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการหอประชุมของโรงเรียน โรงเรียนให้บริการยืมโต๊ะ เก้าอี้ของโรงเรียนแก่ชุมชน โรงเรียนให้คำแนะนำ หรือปรึกษาหารือด้านวิชาการแก่ชุมชน โรงเรียนให้ธนาคารเข้ามาใช้โรงเรียนเป็นสำนักงาน โรงเรียนนำนักเรียนไปช่วยเหลือชุมชนทำความสะอาดวัดหรือช่วยปลูกต้นไม้ โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้ให้กับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภาณ ศาสตร์อำนาจ, กาญจนนา บุญภักดีและบุญจันทร์ สีสันต์(2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 2 ผลการวิจัยด้านการให้บริการชุมชน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิณ แกละสมุทร(2562) เรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านป้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยด้านการบริการชุมชนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเป็นสำคัญ ทำให้ เพศชายและเพศหญิงได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย และเพศหญิงมีความเห็นว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รุ่งทิพย์ เข้มทิด(2559) ได้ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อครู โดยให้ความรู้และอบรมครูก่อนการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องรู้บทบาทหน้าที่และบริบทของโรงเรียนในการให้บริการแก่ชุมชน นอกจากนี้โรงเรียนยังได้ดำเนินการตามโครงสร้างของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทำให้มีผลเปรียบเทียบไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของจริยพร แดงซุด, ปฏิธรรม สำเนียงและพระมหาอุตร อุดตโร(2565) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 ผลการวิจัยพบว่าผลการ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละขนาดแตกต่างกันอาจเกิดจากความพร้อมด้านต่างๆ ของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยดอกบัว เรื่องเดช(2559) ได้ศึกษาการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพะเยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพะเยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ผู้บริหารควรให้โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองและชุมชนเพิ่มเติม และควรช่วยเหลือชุมชนโดยการให้ยืมโต๊ะ เก้าอี้ หรือให้บริการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ชุมชน อย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานใกล้เคียง ผู้บริหารควรให้ครูประสานให้ความช่วยเหลือเป็นวิทยากรหรือประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น

1.3 ด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีการออกข่าวหรือจัดทำเสียงตามสายเพื่อประชาสัมพันธ์และนำเสนอผลงานนักเรียนเพิ่มเติม

1.4 ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ผู้บริหารควรทำโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมาให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่ นักเรียน เช่นการประกอบอาหาร การตัดผม หรือจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

1.5 ด้านงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารควรขอความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาให้ช่วยเหลือสนับสนุน หรือให้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการสนับสนุนด้าน การเงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้บริหารการศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางอุไร จันทรชางเพ็ญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาและนายฉัตรภรณ์ วงศ์คุชฎีกาล รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 (ตอนที่ 74 ก).
- กิตติยา ผ่านเมือง, วาโร เฟ็งสวัสดิ์ และปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2560). **การพัฒนารูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.** วารสารบัณฑิตศึกษา, 14(64).
- จริยพร แต่งชุด, ปฎิธรรม สำเนียง และพระมหาอุตร อุตโตโร. (2565). **แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคณวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7.** วารสารวิจัยวิชาการ, 5(3).
- ดอกบัว เรืองเดช. (2559). **การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2.** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครราชสีมา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร, สาขาการบริหารการศึกษา.
- นาวิณ แกละสมุทร. (2562). **การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 4(3).
- ปฎิภาณ ศาสตร์อำนาจ, กาญจนนา บุญภักดี และบุญจันทร์ สีสันต์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 2.** วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 17(1).
- รณกร ไช้ขนาด, ประยูร แสงใจ และพระครูกิตติญาณวิสิฐ. (2562). **แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1).

- รุ่งทิพย์ เข้มทิต. (2563). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี, สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2565,
จากhttp://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920536.pdf.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และสุพจน์ เกิดสุวรรณ. (2564). การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต2. วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(3).
- อนวัช รังสรรค์ และพนมพร จันทรปัญญา. (2561). กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
ของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีส
เทอร์น, 12(2).

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

A Study of the Correlation between the Competence of Educational Institution Administrators with Teamwork in Educational Institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion and Informal Education in Lampang Province

วรรณกมล ฉันทประเดิม^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Wankamol Chanpradern^{1*} and Sunthon Khlai Um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครู และ ครู กศน. ตำบล จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก

2) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

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 : 64205322@up.ac.th

ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

3) จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความสัมพันธ์กับด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.874 รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความสัมพันธ์กับด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน (r_{xy}) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.765

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objective of this research is 1) to study the competencies of directors in Lamphang Non-Formal Education and Informal Education 2) To study the team working of Lamphang Non-Formal Education and Informal Education 3) To study the relationship between the competencies of directors that affect to 97 teachers in Lamphang Non-Formal Education and Informal Education. The sample group were NFE teachers. The research tool was 5 level estimation scale questionnaires. Data analysis statistics were percentage, mean and standard deviation, one Way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that

1) Competencies of directors affect to the Non-Formal Education and Informal Education about core competencies at a high level. Functional Competency of Lamphang Non-Formal Education and Informal Education Office at a high level.

2) Working as a team of directors affect teamwork Lamphang Non-Formal Education and Informal Education Office at a high level.

3) The results of the relationship analysis of the director's competencies that affect to Non-Formal Education and Informal Education teamwork in Lamphang Non-Formal Education and Informal Education Office. There was a positive relationship at a high level as statistic 0.01 It was found that in terms of human resource development Have a relationship with the side of discussion and exchange of ideas. high level had a correlation coefficient (r_{xy}) = 0.874, followed by synthetic analysis Have a relationship with the side of monitoring and promoting the development of the team. communication and motivation Have a relationship with the side of monitoring and promoting the development of the team. Visionary Actively engaged in the field of cooperation

good service There is a relationship with building trust between each other. Team work Have a relationship with the side of discussion and exchange of ideas. Self-development There is a relationship with building trust between each other. and the last order is Achievement-oriented There was a relationship with building trust between each other (Y_1) at a high level. There was a correlation coefficient (r_{xy}) = 0.765.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ไปอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการจัดการศึกษาดลอดชีวิตในปัจจุบัน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและประเทศชาติให้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มาตรา 17(2) กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานบูรณาการ ของ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด และในระดับอำเภอมีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเป็นสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนชาวลำปาง ทุกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมทุกช่วงวัย โดยมีสถานศึกษาในสังกัดคือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 13 อำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญต่อสถานศึกษามีหน้าที่และได้รับความคาดหวังในการควบคุมการตัดสินใจ จำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาดลอดชีวิต ประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วยังต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีมในการบริหารสถานศึกษา จากรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนงาน ปีงบประมาณ 2564 ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่ายังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านของการบริหารสถานศึกษาและการร่วมกันปฏิบัติงานยังขาดความเป็นทีม ทำให้การบริหารงานเกิดความล่าช้าทำให้งานบางส่วนไม่เป็นที่ไปตามนโยบายหรือเป้าหมายของสถานศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ มีทักษะความรู้ความคิด การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใ้บุคลากรทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ประชุมวางแผนการทำงานที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์งานได้เต็มตามศักยภาพ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน ออกแบบสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมที่จะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดของการทำงานให้มากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุงในการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

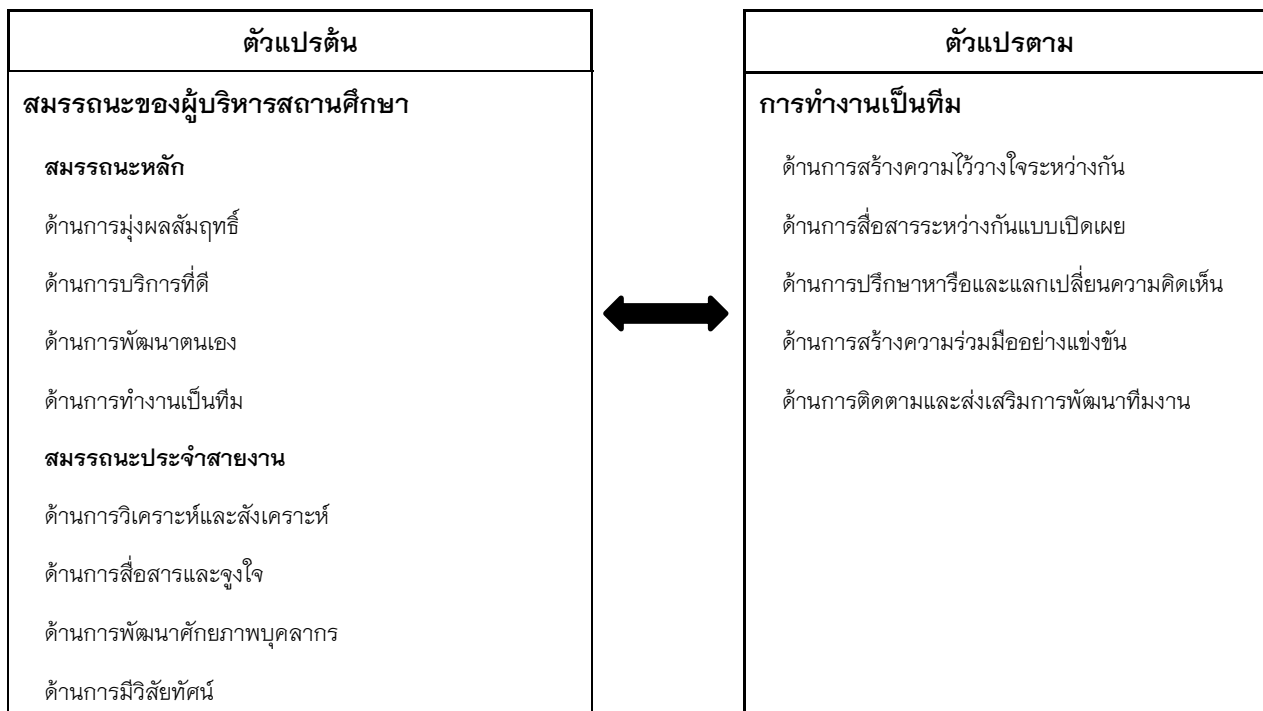
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามกรอบของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548) และจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม นำมาเป็นแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้



สมมุติฐาน

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู และ ครู กศน.ตำบล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง จำนวน 13 อำเภอ ข้าราชการครู จำนวน 27 คน และ ครู กศน.ตำบล จำนวน 97 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 124 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 124 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู และ ครู กศน.ตำบล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง

สำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (สุวิมล ติรกันนท์, 2554, หน้า 179) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มี จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

2. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) สุวิมล ติรกันนท์, 2554, หน้า 148) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่า IOC จากผลการวิเคราะห์ ข้อคำถามในการวิจัย คำวนได้ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (สุวิมล ติรกันนท์, 2554, หน้า 152-161) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึง ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับ ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยการนำแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) พร้อมกับสำเนาหนังสือจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ติดต่อกับทางสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืน ในระยะเวลาอีกหนึ่งสัปดาห์

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) จำนวน 97 คน ได้รับกลับคืนมา จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence)

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา

สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเทียบเกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2545, น.103)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

รายการ	จำนวน (คน) (n = 97)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	28	28.9
- หญิง	69	71.1
รวม	97	100.0
2. ตำแหน่ง		
- ข้าราชการครู	23	23.7
- ครู กศน.ตำบล	74	76.3
รวม	97	100.0
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	86	88.7
- สูงกว่าปริญญาตรี	11	11.3
รวม	97	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	12	12.4
- 5 – 10 ปี	31	32.0
- 11 – 15 ปี	24	24.7
- 16 ปีขึ้นไป	30	30.9
รวม	97	100.0

ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 97 คน เมื่อจำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 และเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็น ครู กศน.ตำบล จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และเป็นข้าราชการครู จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 88.70 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90

รองลงมา ประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และน้อยที่สุด ประสพการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะหลัก		
	ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	(n =97)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	0.47	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.33	0.49	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.32	0.52	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.50	มาก

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ในภาพรวมของข้าราชการครู และ ครู กศน. ตำบล มีความคิดเห็น ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.33$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง (n = 97)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา (n =97)		
			การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.29	0.49	มาก
2. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.30	0.48	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.32	0.52	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.30	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.50	มาก

พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็น ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product-moment correlation coefficient)

	ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน (Y ₁)	ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย (Y ₂)	ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Y ₃)	ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน (Y ₄)	ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน (Y ₅)	การทำงานเป็นทีม (Y _{tot})
1. สมรรถนะหลัก (X ₁)	.765**	.713**	.748**	.652**	.719**	.723**
1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X _{1.1})	.765**	.713**	.748**	.719**	.715**	.647**
1.2 ด้านการบริการที่ดี (X _{1.2})	.824**	.772**	.796**	.781**	.784**	.791**
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง (X _{1.3})	.769**	.721**	.712**	.675**	.701**	.694**
1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม (X _{1.4})	.814**	.775**	.820**	.818**	.816**	.808**
1. สมรรถนะประจำสายงาน (X ₂)	.838**	.795**	.771**	.788**	.769**	.849**
2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X _{2.1})	.837**	.789**	.802**	.851**	.865**	.718**
2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X _{2.2})	.852**	.844**	.855**	.854**	.857**	.827**
2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X _{2.3})	.854**	.836**	.874**	.827**	.823**	.842**
2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X _{2.4})	.822**	.793**	.841**	.856**	.848**	.832**
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X _{Tot})	.794**	.803**	.723**	.740**	.722**	.715**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{rmm}) กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา (Y_{rmm}) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.905 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจและต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินตนา ตระประสิทธิ์ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2) ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญช์ ลาวชัย (2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามงานเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ และนำเทคนิคใหม่ๆเข้ามาในการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการให้รางวัลหรือยกย่องทีมที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นที่ทีมงานตัวอย่าง รวมทั้งมีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีความสามารถในการจัดการองค์กรและการบริหารงานในสถานศึกษาโดยการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือมีการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ทีมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และยังให้การสนับสนุนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานหรือทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปางเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และสามารถใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ในด้านที่มีความคิดเห็น น้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

1.2 ด้านการบริการที่ดี ควรเน้นพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบายและมีคุณภาพ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรให้มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ควรเพิ่มสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้

2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสารและจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การยิ้มทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นกัลยาณมิตร

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

3.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ

3.3 ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย

3.4 ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้กิจกรรมเข้ามาใช้การทำงานเป็นทีม ช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกัน

3.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่นๆ กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

2. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลมาพิจารณา และสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หัวข้อ “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวสมพร เอี่ยมสำอางค์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงาน กศน.จังหวัดลำปาง นางบุษบา มาลีนิกุล ครูชำนาญการพิเศษ สถาบัน กศน.ภาคเหนือ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากร

ทางการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ลำปาง ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนจนถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา
ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551) **พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551.**

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา.**

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.**

ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**

ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือ.**

นริศ มหาพรหมวัน (2561). **รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล.**

นิตี เรืองสุขอุดม. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.**

บุญชุม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.**

พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม.**

พิชชาภา เกาะเต็น. (2563). **ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไทโยต้านครธน จำกัด.**

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี.**

ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.**



- สุวิมล ติรกานันท์. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). **การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี**.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร**.
- สุภาพร ไทบุตร. (2563). **ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี**.
- หทัยพัชร์ ทองเดช. (2560). **การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4**.
- อาราพัต หัดหนี. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**.
- อัญชลี ปลันตา. (2562). **แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21**.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2**.

สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา

Conditions and Guidelines for community quality school management Under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Phayao Province

วรัญญา แท้มดूम^{1*} และสันติ บุรณะชาติ²

Waranya Taemduem^{1*} and Santi Buranachat²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา และ (2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคือผู้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษา 2) แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 8 ด้านพบว่า 2.1) ด้านความปลอดภัย พบว่า การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยให้ครอบคลุมนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา 2.2) ด้านระบบประกันคุณภาพ พบว่า การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนที่หลากหลาย โดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการกำหนดแนวทาง 2.3) ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ พบว่า การจัดทำกรอบหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ จัดทำหลักสูตรระดับชั้นเรียน นำมาใช้เพื่อนำผลการใช้หลักสูตรสู่การปรับปรุงกรอบหลักสูตรให้สมบูรณ์ 2.4) ด้านการพัฒนาครู พบว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาครู โดยการอบรมความรู้ต่างๆ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2.5) ด้านการเรียนการสอน พบว่า ใช้แนวทางการพัฒนาคุณภาพ 3 มิติ 8 จุดเน้น 2.6) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า การวัดและประเมินผลตามแนวทางระเบียบประเมินตามสภาพจริง และใช้วิธีที่หลากหลาย 2.7) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม พบว่า ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำผลมาปรับปรุงอย่างแท้จริง และ 2.8) ด้าน Big Data พบว่า มีการบริหารจัดการ Big Data ที่ครอบคลุม โดยกำหนดพื้นที่เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เชื่อถือได้ และนำไปใช้ได้จริง

คำสำคัญ : โรงเรียนคุณภาพของชุมชน, การบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

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 : Waranya.taemduem@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the quality of community school administration. under the Office of Primary Education, Phayao Province and (2) Study the guidelines for developing quality community schools. under the Office of Primary Education, Phayao Province. The target groups used in this research were school directors. Teachers and educational personnel of quality community schools Under the Office of Primary Education, Phayao Province, 51 people. Research tools. including questionnaires and interview forms data analysis Use frequency, mean, standard deviation.

From the research results, it was found that 1) the quality of community school administration Under the Office of Primary Education, Phayao Province, the overall level was at a high level. and study results. Under the Office of Primary Educational Service Area, Phayao Province, all 8 aspects were found that 2.1) In terms of safety, it was found that safety management covers students, teachers and educational personnel 2.2) Regarding the quality assurance system, it was found that the management of the quality assurance system that could meet the needs of parents diverse community 2.3) Competency-Based Curriculum: Establishing a competency-based curriculum framework Provide a class-level curriculum be used to bring the results of the curriculum to improve the curriculum framework completely 2.4) In terms of teacher development, it was found that teachers should be promoted and developed. by training knowledge and create a professional learning community (PLC) 2.5) In terms of teaching and learning, it was found that the 3-dimensional quality development approach was used in 8 areas 2.6) In terms of measurement and evaluation, it was found that the measurement and evaluation according to the regulations were evaluated according to actual conditions. and use a variety of methods 2.7) In terms of supervision, supervision, and follow-up, it was found that a good friend supervision was used, supervision, supervision, and follow-up of school operations continuously. and bring results to truly improve and 2.8) In the field of Big Data, it was found that there is a comprehensive management of Big Data by specifying a network area for cooperation in development. and related information is effective, modern, reliable and practical information.

Keywords : Community quality schools, School of Community Quality Management

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนดีสี่มุมเมือง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยว่าโรงเรียนคุณภาพของชุมชนและโรงเรียนดีสี่มุมเมืองเกิดขึ้น เนื่องจากนับวันโรงเรียนประถมศึกษาจะมีขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ทำให้มีปัญหาในการบริหารตามมา โดยเฉพาะเรื่องของงบประมาณ และบุคลากรที่มีข้อจำกัด ขณะเดียวกันโรงเรียนในเมืองที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ก็จะมีขนาดใหญ่ขึ้น ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ขณะที่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีโรงเรียนขยายโอกาส แต่จำนวนนักเรียนมีไม่มาก จึงเป็นเหตุผลให้มีนโยบายให้มีโครงการดังกล่าวขึ้นมา เพราะปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนเกือบ 30,000 โรงเรียน เมื่อจัดสรรงบประมาณลงไปก็จะได้ไม่มาก และในระยะยาวก็จะเกิดปัญหาไม่รู้จบ แต่โครงการนี้จะทำให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตที่จะทำให้เด็กได้เรียนอย่างมีคุณภาพ และเด็กจะมีคุณภาพอย่างที่ตั้งใจหวัง เพราะมีทั้งครู และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเรียนใกล้บ้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพภายใต้กรอบการดำเนินงานจุดเน้น 8 จุดเน้น ได้แก่ 1) ความ

ปลอดภัย 2) ระบบประกันคุณภาพ 3) หลักสูตรฐานสมรรถนะ 4) การพัฒนา 5) การเรียนการสอน 6) การวัดและประเมินผล 7) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และ 8) Big Data ซึ่งจะพัฒนาโรงเรียนคุณภาพให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ เพื่อแก้ปัญหาด้าน การศึกษาและความปลอดภัยของสถานศึกษา รวมถึงลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสเข้าถึงการศึกษาในสังคมเมืองและ ชุมชนให้กับนักเรียน สร้างความพร้อมให้กับครูผู้บริหารและโรงเรียน ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัย ตามบริบทของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

โรงเรียนคุณภาพของชุมชนคือโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสที่มีสภาพภูมิศาสตร์ที่มีความพร้อม และเหมาะสม มีโรงเรียนเครือข่ายโดยรอบ สามารถนำนักเรียนมาเรียนรวม เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดความมั่นใจต่อ ชุมชนและผู้ปกครอง(กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) โรงเรียนอนุบาลปาง(บ้านนาปรัง) และโรงเรียนบ้านถ้ำประชาชนุเคราะห์ เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมและเหมาะสม มีโรงเรียนเครือข่ายโดยรอบ สามารถนำนักเรียนมาเรียนรวมจึงได้รับคัดเลือก จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชน และมีโรงเรียนที่เข้าร่วมเป็น โรงเรียนเครือข่ายในการบริหารจัดการร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาการ ดำเนินการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

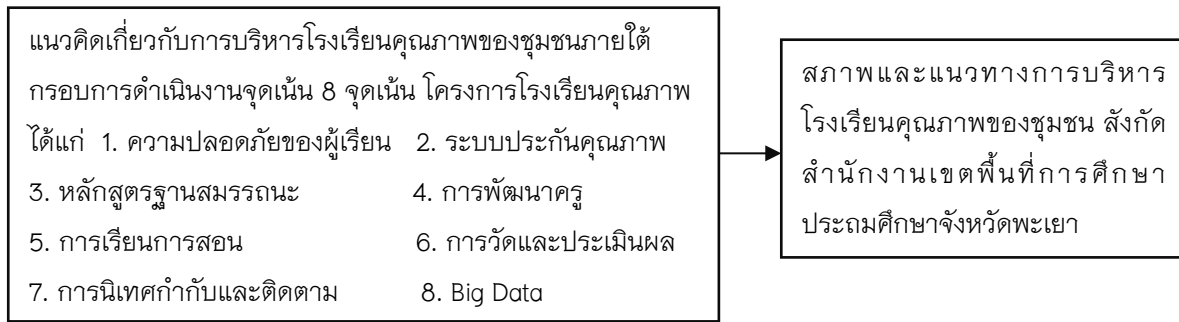
การบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยการนำนโยบายจากกระทรวงสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาขาดการ ต่อเนื่องและการสนับสนุน เพื่อตอบเจตจำนงของเป้าหมายตามที่กระทรวงกำหนด ซึ่งเป็นประเด็นที่จำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวทางการพัฒนาเพื่อให้ได้คุณภาพที่สูงขึ้น โรงเรียนจึงนำปัญหามาเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษา และปรับเปลี่ยน หลักในการบริหารงาน โดยการพัฒนารูปแบบ พัฒนาระบบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาให้มีความพร้อมใน กระบวนการดำเนินงาน และการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกับโรงเรียนเครือข่ายที่เป็นตัวสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพ ทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เห็นว่าการ บริหารงานโรงเรียนคุณภาพของชุมชนให้ครอบคลุมทั้งครู ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงโรงเรียนเครือข่ายให้พัฒนา และมีคุณภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด พะเยา โดยใช้กรอบการดำเนินงานจุดเน้น 8 จุดเน้น ของโครงการโรงเรียนคุณภาพ ได้แก่ 1) ด้านความปลอดภัย 2) ด้าน ระบบประกันคุณภาพ 3) ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ 4) ด้านการพัฒนาครู 5) ด้านการเรียนการสอน 6) ด้านการวัดและ ประเมินผล 7) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ 8) ด้าน Big Data ว่ามีสภาพและแนวทางเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน คุณภาพของชุมชนเป็นอย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษา ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ และโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ได้นำผลการวิจัยไปเป็น ข้อมูล และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต และนำไปพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) โรงเรียนอนุบาลปาง(บ้านนาปรัง) 2) โรงเรียนบ้านถ้ำประชานุเคราะห์ จำนวน 51 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตของคำถาม

1.2.2 สร้างแบบสอบถาม

1.2.3 นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

1.2.4 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

1.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือ และนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม และการหาค่าความเที่ยงพบว่ามีค่าเท่ากับ .976

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

1.3.2 จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบซองเปล่าติดแสตมป์ไปกับแบบสอบถาม

1.3.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 51 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

1.4.2 ข้อมูลแบบสอบถามสภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (O)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอน และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรี และ/หรือมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2.3.2 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2.3.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และการใช้ภาษา

2.3.4 นำข้อเสนอนแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์

2.3.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ทางโทรศัพท์

2.3.3 ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายตามแบบสัมภาษณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็นนำไปเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดพะเยา

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพ	(N = 51)		ระดับ ความคิดเห็น
	μ	σ	
1. ด้านความปลอดภัย	4.20	0.60	มาก
2. ด้านระบบประกันคุณภาพ	4.54	0.53	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ	4.30	0.54	มาก
4. ด้านการพัฒนาครู	4.61	0.57	มากที่สุด
5. ด้านการเรียนการสอน	4.32	0.52	มาก
6. ด้านการวัดและประเมินผล	4.26	0.51	มาก
7. ด้านการนิเทศกำกับและติดตาม	4.37	0.53	มาก
8. ด้าน Big Data	4.26	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.56	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครู อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 4.61$) รองลงมาคือ ด้านระบบประกันคุณภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 4.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.20$)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา ดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย ควรครอบคลุมนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้านกายภาพ ด้านร่างกาย และทรัพย์สิน ด้านสิทธิและเสรีภาพที่พึงมี ด้านจิตภาพ และใช้หลัก 3 ป คือ การป้องกัน การปลุกฝัง และการปราบปราม ในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

2. ด้านระบบประกันคุณภาพ ควรตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนที่หลากหลาย โดยสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง มีการประกันภายนอกและการประกันภายในโรงเรียน เพื่อกำหนดให้การเรียนการสอนบรรลุตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการ 6 ขั้นตอน ในการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นอย่างครบถ้วน

3. ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ ควรจัดครู บุคลากรเข้าอบรม และร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยการจัดทำกรอบหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ จัดทำหลักสูตรระดับชั้นเรียน และนำหลักสูตรมาใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่สมรรถนะที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะ กระบวนการและการปลูกฝังเจตคติให้ผู้เรียน และนำผลการใช้หลักสูตรสู่การปรับปรุงกรอบหลักสูตรให้สมบูรณ์

4. ด้านการพัฒนาครู ควรส่งเสริมให้น้ำแนวคิด ทฤษฎี หรือหลักการทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และให้ครูเข้าร่วมการอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการยึดสมรรถนะของผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียนไม่ยึดติดกรอบการเรียนรู้แบบเดิม ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ

5. ด้านการเรียนการสอน ควรพัฒนาคุณภาพให้ครอบคลุมทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน ให้มุ่งสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยใช้ (แนวทางการพัฒนาคุณภาพ 3 มิติ 8 จุดเน้น) และสนับสนุนครูให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และจัดการเรียนรู้ที่สนองต่อเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา 2551 จัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดครูผู้สอนให้ตรงกับความถนัดและสาขาที่จบการศึกษา จัดการเรียนการสอนเต็มเวลา เต็มหลักสูตร โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง และพัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

6. ด้านการวัดและประเมินผล ควรวัดและประเมินผลตามแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบว่าด้วยการวัดประเมินผลของสถานศึกษา โดยให้ครูมีอิสระในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตามสภาพจริง ยืดหยุ่น ไม่มุ่งเน้นการนับเวลาเรียน และพัฒนาคู่มือการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทในแต่ละรายวิชา และบริบทของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วเหมาะสมกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงเฉพาะบุคคล

7. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควรใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับต้นสังกัด และระดับโรงเรียน เพื่อให้ครูทุกคนทำงานอย่างมีความสุข สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียน และนำผลมาปรับปรุงอย่างแท้จริง

8. ด้าน Big Data ควรมีการบริหารจัดการ Big Data ที่ครอบคลุมด้านข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ครู บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคุณภาพของชุมชน และโรงเรียนเครือข่าย โดยกำหนดพื้นที่เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เชื่อถือได้ และนำไปใช้ได้จริง

อธิปราชผล

1. สภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา

สภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับ และมีประเด็นข้อค้นพบในแต่ละด้านที่น่าสนใจ ดังนี้

1.1 ด้านความปลอดภัย จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมรายข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรคภัยต่างๆ ภัยพิบัติและภัยคุกคามที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในช่วงที่ผ่านมา การพัฒนาและจัดระบบความปลอดภัยภายในสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร อุณสถานนท์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านระบบประกันคุณภาพ จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการบริหารและการเพิ่มประสิทธิภาพระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษาภายใต้การกำกับ ดูแลและสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัดในการสร้างความมั่นใจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการด้านการศึกษามีคุณภาพ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ ตลอดจนจนถึงนโยบายต้นสังกัด ตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่า เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

1.3 ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากเทคโนโลยีที่ทันสมัย ข้อมูลข่าวสาร และสถานการณ์ในปัจจุบันที่เป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลงโลกมนุษย์จึงมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตไปตามยุคตามสมัย รวมถึงระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ยืดความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการเน้นกระบวนการในการเรียนรู้ และปลูกฝังเจตคติที่ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียน ไม่มุ่งเน้นเนื้อหา สอดคล้องกับวิถีชีวิต และมีความสามารถปรับตัวตามยุคสมัย ซึ่งสอดคล้องกับวาระเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ (2564) วาระที่ 2 หลักสูตรฐานสมรรถนะ มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยยึดความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ

1.4 ด้านการพัฒนาครู จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม และการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะ มีเทคนิคและกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศราวุธ แวงธิดาร (2562) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 ด้านการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ เหมาะสมตามวัย ไม่มุ่งเน้นเนื้อหา มุ่งให้ผู้เรียนปฏิบัติ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศุภวรรณ การุญญะวีร์ (2564) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ เช่น การใช้สื่อการสอนการจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบเป็นต้น รวมทั้งความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก่ผู้เรียนในด้านต่างๆ รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้ความรักและความเอาใจใส่ด้วย โดยมีองค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน 1) หลักสูตรการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนการสอน 3) สื่อการเรียนการสอน 4) การวัดผลประเมินผล

1.6 ด้านการวัดและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ เกิดจากวัดและประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทในแต่ละรายวิชา และบริบทของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเหมาะสมกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง เฉพาะบุคคล มีความยืดหยุ่น ไม่ซ้ำซ้อน มุ่งเน้นผลลัพธ์และสมรรถนะ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้

อย่างเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านคุณภาพ กล่าวว่า ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ความสำคัญการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

1.7 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และการให้ขวัญกำลังใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตลอดจนเป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ แก้ปัญหา และนำผลมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สถาพร สมอุทัย (2565) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น ช่วยเหลือ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอย่างเต็มศักยภาพ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารหรือผู้ที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญร่วมกับผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอน ตามหลักการของประชาธิปไตย ยอมรับ เคารพ รับผิดชอบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกันเพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

1.8 ด้าน Big Data จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเทคโนโลยีทำให้การค้นคว้าข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็ว สถานศึกษาจึงมีการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาที่ทันสมัย เชื่อถือได้ ทุกคนสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับวาระเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ (2564) วาระที่ 3 Big Data พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมการศึกษาของประเทศที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา พบว่า ได้แนวทางในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ที่น่าสนใจในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความปลอดภัย ควรครอบคลุมนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้านกายภาพ ด้านร่างกาย และทรัพย์สิน ด้านสิทธิและเสรีภาพที่พึงมี ด้านจิตภาพ และใช้หลัก 3 ป คือ การป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม ในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร ชุ่มสถานนท์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรจัดให้มีป้ายหรือสัญลักษณ์เตือนในบริเวณที่จะเป็นอันตราย ควรจัดทำคู่มือ การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ควรสำรวจและจัดทำข้อมูลแหล่งมั่วสุ่มและแหล่งอบายมุขรอบ ๆ สถานศึกษา และควรจัดประชุมวางแผนการดำเนินการด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากรและผู้เรียน

2.2 ด้านระบบประกันคุณภาพ ควรตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนที่หลากหลาย โดยสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง มีการประกันภายนอกและการประกันภายในโรงเรียน เพื่อกำหนดให้การเรียนการสอนบรรลุตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการ 6 ขั้นตอน ในการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยฟ้า แสงเพชร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารและ

จัดการระบบประกันคุณภาพภายในให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนบ้านเทิดไทย ผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในโดยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในให้เป็นระบบและชัดเจน สร้างระบบสารสนเทศในการเก็บเอกสารหลักฐาน กำกับติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรมีทักษะการทำงานประกันคุณภาพภายในและสร้างความตระหนักในเรื่องการประกันคุณภาพภายในในองค์กรเพื่อทำให้ระบบประกันคุณภาพทรงประสิทธิภาพและทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ ควรจัดครู บุคลากรเข้าอบรม และร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยการจัดทำกรอบหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ จัดทำหลักสูตรระดับชั้นเรียน และนำหลักสูตรมาใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่สมรรถนะที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะ กระบวนการและการปลูกฝังเจตคติให้ผู้เรียน และนำผลการใช้หลักสูตรสู่การปรับปรุงกรอบหลักสูตรให้สมบูรณ์ สอดคล้องกับวาระเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ (2564) วาระที่ 2 หลักสูตรฐานสมรรถนะ มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยยึดความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ

2.4 ด้านการพัฒนาครู ควรส่งเสริมให้นำแนวคิด ทฤษฎี หรือหลักการทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และให้ครูเข้าร่วมการอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการยึดสมรรถนะของผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียนไม่ยึดติดกรอบการเรียนรู้แบบเดิม ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพล บัวคำโคตร (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการศึกษาพบว่า 1) ส่งเสริมสนับสนุน และสร้างความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เรียนรู้ร่วมกัน ดำเนินการตามการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรม สื่อ การวัดและประเมินผล การใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 ด้าน และ 3) ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนิเทศติดตาม การทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกันของครูอย่างเป็นระบบ ใช้การเสวนาสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงานหรือ AAR เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.5 ด้านการเรียนการสอน ควรพัฒนาคุณภาพให้ครอบคลุมทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน ให้มุ่งสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยใช้ (แนวทางการพัฒนาคุณภาพ 3 มิติ 8 จุดเน้น) และสนับสนุนครูให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และจัดการเรียนรู้ที่สนองต่อเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา 2551 จัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดครูผู้สอนให้ตรงกับความถนัดและสาขาที่จบการศึกษา จัดการเรียนการสอนเต็มเวลา เต็มหลักสูตร โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง และพัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านคุณภาพ กล่าวว่าการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืนรวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของ

ชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.6 ด้านการวัดและประเมินผล ควรวัดและประเมินผลตามแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา และระบุว่าด้วยการวัดประเมินผลของสถานศึกษา โดยให้ครูมีอิสระในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตามสภาพจริง ยืดหยุ่น ไม่มุ่งเน้นการนับเวลาเรียน และพัฒนาคู่มือการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทในแต่ละรายวิชา และบริบทของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วเหมาะสมกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงเฉพาะบุคคลซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านคุณภาพ กล่าวคือ ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคุมการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

2.7 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควรใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับต้นสังกัด และระดับโรงเรียน เพื่อให้ครูทุกคนทำงานอย่างมีความสุข สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการทำงานร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียน และนำผลมาปรับปรุงอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยภกา สมฤทธิ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า มีกระบวนการการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ศักยภาพเหตุของปัญหาตามบริบทของโรงเรียน สภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอน และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน 2) การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ 3) การดำเนินการตามแผนการนิเทศ 4) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ และ 5) การรายงานและสรุปผลการนิเทศ ดำเนินการสรุปผลการนิเทศ รายงานผล และนำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และร่วมกันวางแผนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2.8 ด้าน Big Data ควรมีการบริหารจัดการ Big Data ที่ครอบคลุมด้านข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคุณภาพของชุมชน และโรงเรียนเครือข่าย โดยกำหนดพื้นที่เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เชื่อถือได้ และนำไปใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับวาระเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ (2564) วาระที่ 3 Big Data พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมการศึกษาของประเทศที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาที่พบว่า ด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรร่วมกับภาคีเครือข่ายในการวางแผน และกำหนดแนวทาง ตลอดจนมาตรการในการป้องกันภัยให้ครอบคลุมครูและนักเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรโรงเรียนคุณภาพของชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดพะเยา ควรศึกษาสภาพ และแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน และนำมาวางแผนแก้ไข และร่วมกันพัฒนา และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาที่พบว่า ด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรศึกษาแนวทางการป้องกันด้านความปลอดภัยในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, ดร.ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปาง(บ้านนาปรัง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และนางขวัญใจ เมฆสุวรรณ ครูโรงเรียนบ้านถ้ำประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพะเยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร อุณสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**, 10(2), 1-14.
- ธนาพล บัวคำไคตร. (2563). **แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปัญญาพัฒน์ พัฒน์ญาณนท์. (29 มีนาคม 2564). **12 นโยบายการจัดการศึกษา 7 วาระเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ**. สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.spm-pn.go.th/1799/>.
- ภูธร จันทะหงษ์ ปุณยจรัสธำรง (ผู้บรรยาย). (9-11 กรกฎาคม 2565). การสร้างความเข้าใจการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 8 จุดเน้น. ใน **การประชุมเชิงปฏิบัติการ** (หน้า1-13). โรงแรมสิดา รีสอร์ท: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วัลลิกา สมฤทธิ์. (2564). นวัตกรรมการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. **บทความวิจัย**, 4(1), 1-14
- ศุภวรรณ การุญญะวีร์. (2564). การเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19. **วารสารบรรณการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 2(2), 48-55.
- ศราวุธ แวงธิสาร. (2562). **การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- สถาพร สมอุทัย. (2564). "การนิเทศการศึกษา" หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 5(3), 275.
- สร้อยฟ้า แสงเพชร. (2554). **การบริหารและการจัดการระบบประกันคุณภาพภายในให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนบ้านเทอดไทย**. การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/DLEns>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2566. จาก <https://shorturl.asia/Byc4C>.

บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

Roles of a School Director in Supporting the 21st Century Teachers' Skills of Phrae Primary Educational Service Area Office 2

วสุรักษ์ ตาสาย^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Wasurak Tasai^{1*} and Santi Buranachat²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ จำนวน 286 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวน แบบทิศทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบ เป็นรายคู่โดยใช้สูตรของ เชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ และ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ นั้นสถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา 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 : Wasurak_Tasai@hotmail.com

Abstract

This research aimed to study and compare the roles of school administrators in enhancing teacher skills in the 21st century under the Office of Phrae Primary Education Service Area 2, according to the teachers' opinions. Their opinions were classified by their level of education, work experience, and the size of the school they teach at. The study was an exploratory study. The research population was teachers in 124 schools under the jurisdiction of Phrae Primary Education Service Area Office 2 in the academic year 2022, totaling 722 people. The sample group in this study were teachers under the Office of Phrae Primary Education Service Area 2 for the academic year 2022. The sample size was calculated using the Taro Yamane method. A sample of 286 people was then randomly selected by cluster sampling method. The factors studied were divided into four aspects: learner-centered learning management skills, learning skills, technical skills, and leadership skills. The tool used to collect data was a questionnaire. The questionnaire was divided into two parts. Part one inquired about the personal information of the teachers and part two inquired about the role of the school administrators in promoting teacher skills in the 21st century. The mean and the standard deviation were interpreted and calculated by the Independent T-Test together with the One-Way Analysis of Variance (ANOVA). When the differences were detected, they would be compared individually by using Scheffé's method.

It was found that the four factors mentioned earlier had influences on the roles of the school administrators in enhancing teacher skills in the 21st century. The overall results were at a high level ($=4.46$, $S.D.=0.86$). When considering each aspect individually, it was found that the role of the administrators with the highest mean was the one that involved learner-centered learning management skills. This was followed by technical skills, leadership skills and learning skills, respectively. Moreover, the comparison of the roles of the administrators classified by gender and work experience was not different. When classified by the size of the school, it was found that, in general, each aspect was not different, except for the leadership skills. Statistically, the administrators from medium-sized schools played more significant role in enhancing teacher skills than those from small and large schools.

Keywords : The role of school administrators in enhancing teacher skills in the 21st century

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศ ในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ ประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุก ช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งคนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและ ผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อม อารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และ เป็นพลเมืองดี ของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และ อนุรักษภาษาถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็น คนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ควรเป็นก็คือ ผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มั่นนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่ นักเรียนในการเข้าสู่

โลกของการทำงาน ในศตวรรษที่ 21 (พิเชษฐ ยั่งตรง, 2559: 77-83) ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งผู้บริหารการศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียนบนพื้นฐานแนวคิด “ กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ ” และ “ กระบวนการหาคำตอบสำคัญกว่าคำตอบ ” โดยใช้ฐานคิด “ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ” (21st Century skills) เพื่อรองรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะจากกระบวนการที่เน้นแบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนการใหม่ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติที่ดี โดยที่ผ่านมานั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มีการกำหนดเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร และพัฒนาระบบ บริหารจัดการให้มีคุณภาพ โดยมีนโยบายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และในด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, 2562)

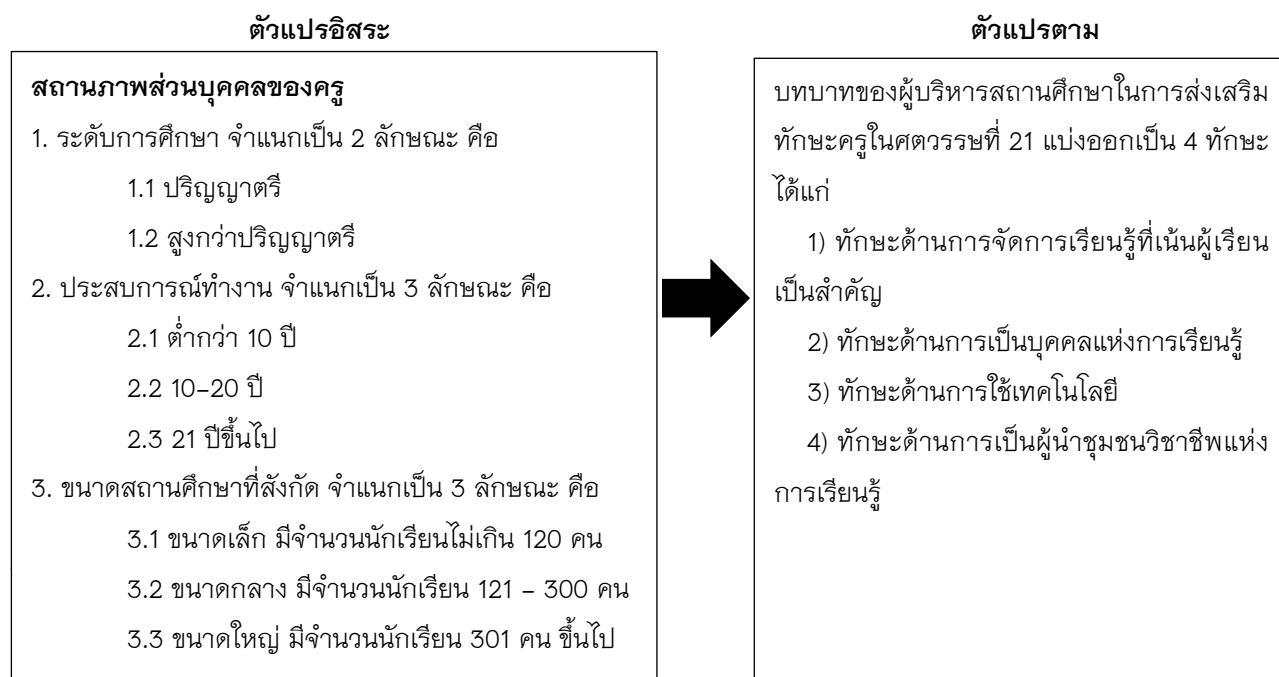
ผู้บริหารโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษา มิใช่ทำหน้าที่เพียงบริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่จะต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถ จึงต้องเป็นทั้งผู้บริหาร และผู้นำควบคู่กันไปผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถภาพความเป็นผู้นำสูง ย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดีซึ่งผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดได้แต่ต้องอาศัยความช่วยเหลือ กำลังสนับสนุนจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ผู้บริหารที่ดีต้องพยายามเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และต้องสนใจปรับปรุงพัฒนาทักษะในการจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2537: 64) ผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งหลายเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทาง วิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดโครงสร้างและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับศักยภาพสอดคล้องกับภาระและปริมาณงาน บริหารโดยใช้หลักการกระจาย อำนาจ การมีส่วนร่วม บริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานทุกด้าน ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเหล่านี้เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องบริหารแล จัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสารสนเทศ ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันกาล (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางดำเนินการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับนำไปใช้ในกระบวนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมุติฐาน

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาของครูแตกต่างกัน
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู แตกต่างกัน
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัด แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 124 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นรวมเป็นประชากรทั้งสิ้น 670 คน โดยครอบคลุมเขตพื้นที่ จำนวน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสูงเม่น อำเภอลอง อำเภอวังชิ้น และอำเภอเด่นชัย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 124 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งตามขนาดสถานศึกษา เล็ก กลาง และใหญ่แล้วจึงทำการสุ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Five Rating Scale)

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาหลักการเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. นำข้อมูลและแนวคิดต่าง ๆ มากำหนดเป็นนิยามศัพท์และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปเสนอที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ พร้อมทั้งตรวจสำนวนภาษา ที่ใช้ในแบบสอบถามและนำมาพิจารณาปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขจากที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของคุณภาพเครื่องมือในด้านเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป พร้อมกับปรับปรุงแก้ไข ข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ เพื่อหาอำนาจจำแนก(Discrimination)ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.936
6. สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์ การแปลความหมาย

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทิศทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบ เป็นรายคู่ตามวิธีการของ เซฟเฟ่

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษารายด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.83	มากที่สุด
2	ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.42	0.91	มาก
3	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.48	0.80	มาก
4	ด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้	4.45	0.86	มาก
รวม		4.46	0.86	มาก

ผลการศึกษารายด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.83) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก ด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.1 ผลการศึกษารายด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.76) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับครูเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.82) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารจัดให้ครูมีการรายงานผลการใช้นวัตกรรม

ทางการเรียนการสอนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ครูผู้สอนในการพัฒนารูปแบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้มีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปเผยแพร่แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารได้มีการพัฒนาครูให้เกิดทักษะการเรียนรู้รอบด้านไม่ว่าจะเป็น การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 1.00) อยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดสรรคอมพิวเตอร์ที่พร้อมในการนำไปจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารพัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข่าวสาร ด้านการเรียนการสอน ระหว่างนักเรียน และครูผู้สอน ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาครูให้สามารถนำเทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ มาสร้างบทเรียน สื่อ ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับผู้เรียนมากขึ้น ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.97) อยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพทางการเรียนรู้ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันและมีความร่วมมือกันได้ดี ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.11) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจัดให้มีการรวมตัวกันของครู เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บริหารพัฒนาครูให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ และมีภาวะความเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มครู ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าในภาพรวมด้านบทบาท

ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ผลไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ พบว่าผลโดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จะมีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยี ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีผลไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีผลที่แตกต่างกัน โดยมีผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') ดังนี้

เมื่อทดสอบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าสถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าขนาดใหญ่

ขนาดของสถานศึกษา	เล็ก	กลาง	ใหญ่
เล็ก	-	-0.32692*	0.08004
กลาง		-	0.40696*
ใหญ่			-

เมื่อทดสอบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ พบว่าสถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ขนาดของสถานศึกษา	เล็ก	กลาง	ใหญ่
เล็ก	-	0.28185	0.15480
กลาง		-	0.43666*
ใหญ่			-

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ภาพรวมในทุกด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านในทุกด้านแล้ว พบว่ามีผลไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ภาพรวมในทุกด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านในทุกด้านแล้ว พบว่ามีผลไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่าในภาพรวมด้านบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ผลไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีและด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ พบว่าผลโดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันจะมีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 มีผลแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยี ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีผลไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีผลที่แตกต่างกัน โดยสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบตามสถานศึกษาในแต่ละข้อ ได้ดังนี้

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ด้านการเป็นผู้นำชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ภาพรวมในทุกด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านในทุกด้านแล้วพบว่าผลไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงคำสำคัญและจำเป็นตั้งพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องเกิดทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สะอึ้งทอง (2563) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการ พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสะท้อนสภาพปัญหาการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ครูมีความต้องการในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพจนีย์ มั่งคั่ง (2563) ได้ทำการศึกษาการ 1) ระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) ปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู และ 3) แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบใหม่ๆ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวางแผน ออกแบบนวัตกรรมที่เหมาะสมกับ การจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน” และภาระงานอื่นค่อนข้างมาก แนวทางแก้ไข ได้แก่ จัดอบรมการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูเสนอผลงานนวัตกรรมสร้างสรรค์ สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) 3) แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของครู ได้แก่ การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ๆ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงาน เชิงนวัตกรรม เชิงระบบ สนับสนุนครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสร้างสรรค์ นำสื่อ นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การผลิตสื่อ นวัตกรรมอย่างหลากหลาย ควรส่งเสริมให้ครูใช้ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่าในภาพรวมด้าน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ผลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้ากับได้ทุกเพศ โดยสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ วัชรารภรณ์ คงเกิด (2561) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของ ครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนของครู และด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษาของครู เมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันจะมีบทบาทในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน สอดคล้องกับวัชรารภรณ์ คงเกิด (2561) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษาของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ภาพรวมในทุกด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านในทุกด้านแล้วพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนมีความเห็นที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอาจทำให้มีประสบการณ์ในการรับรู้การทำงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานภาพที่ต่างกันทำให้รับรู้ถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวัชรารภรณ์ คงเกิด (2561) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษาของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสำหรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 คือด้าน การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาคควรศึกษาหาแนวทาง และพัฒนาบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาแก่ครูและบุคลากรให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู แนวทางในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ที่คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ และคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่คอยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้กำลังใจเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจตลอดช่วงเวลาที่จัดทำการศึกษาอิสระเล่มนี้ และคอยเป็นกำลังใจให้กับผู้ศึกษาเสมอมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

พจนีย์ มั่งคั่ง. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู**

โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

พิเชษฐ ยั่งตรง. (2560). **กลยุทธ์การพัฒนาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน**

ศตวรรษที่ 21.วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจ

บัณฑิตย.

ลัดดาวัลย์ สอิ้งทอง. (2563). **แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 . วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วัชรภรณ์ คงเกิด. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของ**

ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

PERFORMANCE BASED BUDGETING MANAGEMENT OF SCHOOL IN MUANG LAMPHUM DISTRICT UNDER THE OFFICE OF LAMPHUN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว^{1*} และ โสภกา อำนวยรัตน์²

Wanpen Silthao^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำนวน 46 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ครูผู้สอน จำนวน 344 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 374 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 191 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาและการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ และด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างและด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงบประมาณ, มุ่งเน้นผลงาน, สถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao 56000

*Corresponding author : 64205366@up.ac.th

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 Muang Lamphun District, Lamphun Primary Education Service Area Office 1. The study was divided into two parts: work experiences and size of education institution. The simple size was 191 of school directors and teachers of Muang Lamphun District, Lamphun Primary Education Service Area Office 1 using Krejcie and Morgan's comparison table and Stratified sampling. Research instruments consisted of five Likert scale questionnaires. The index of conformance is between 0.67 to 1.00 and the confidence is 0.98. 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 in Muang Lamphun District, Lamphun Primary Education Service Area Office 1 was at the highest level were financial management and budget control and financial reporting and performance, the second was Asset Management. But the lowest was Output Specification and Costing. 2) the comparison of performance-based budgeting of educational institution, Lamphun Primary Educational Service Area Office 1 in terms of work experiences was at a statistically significant difference .05 and 3) the comparison results of performance-based budgeting of educational institution, Lamphun Primary Educational Service Area Office 1 for the size of educational institution was not statistically different.

Keywords : Budget Management, Performance-Based Budgeting, Education Institutions in Muang Lamphun District

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานตามโครงการกระจายอำนาจ เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพจำเป็นต้องใช้ระบบการจัดสรรงบประมาณใหม่เป็นกลไกเครื่องมือสำคัญที่จะกระตุ้นให้โรงเรียนดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีหลักการจัดสรรงบประมาณที่ดี คือ หลักความเป็นธรรม เป็นการจัดสรรงบประมาณในจำนวนที่เท่ากันให้กับผู้เรียนที่มีลักษณะความต้องการจำเป็นแบบเดียวกันความเสมอภาคเพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกันตามหลักความเสมอภาคเป็นการจัดสรรงบประมาณ โดยพิจารณาจากความแตกต่างในลักษณะของโรงเรียน โดยโรงเรียนที่มีคุณลักษณะเหมือนกันควรจะได้รับงบประมาณเท่าเทียมกัน ส่วนโรงเรียนที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันเนื่องจากขนาดและที่ตั้งของโรงเรียนควรจะได้รับงบประมาณที่แตกต่างกันหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักความพอเพียง กระจายอำนาจเป็นการจัดสรรงบประมาณไปสู่โรงเรียนโดยตรงตามโครงสร้างการกระจายอำนาจหลักเสรีภาพในการเลือก เป็นการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปแก่ผู้เรียน หลักการปฏิบัติได้จริง การนำระบบรูปแบบและวิธีการจัดสรรงบประมาณมาใช้จะต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อนเข้าใจง่ายมีความยืดหยุ่นคล่องตัวแต่ต้องโปร่งใสรับผิดชอบตรวจสอบได้และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 22)

ซึ่งในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 (1) และมาตรา 45 (1) มีการกำหนดให้มีการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษามีอิสระคล่องตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 11)

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ได้แบ่งภารกิจออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32) ในการบริหารงบประมาณจะต้องดำเนินการบริหารระบบงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เป็นการจัดสรรงบประมาณแบบมีเงื่อนไขก็คือสำนักงานงบประมาณจะให้สิทธิระทางการเงินกับหน่วยงาน เมื่อหน่วยงานมีหลักประกันได้ว่าสามารถนำงบประมาณไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งได้แก่ การดำเนินการเพื่อให้ผ่านมาตรฐานทางการเงิน 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนการผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน (กรมสามัญศึกษา, 2545, หน้า 4) กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสำนักงานงบประมาณหน่วยงานภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรี จึงได้กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เพื่อดำเนินงานตามระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีการ ประเมินผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอโดยเชื่อมโยงกับข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เชื่อกับเป้าหมายของนโยบายและวัตถุประสงค์โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานงบประมาณ เพิ่มความรวดเร็วในการบริหารงบประมาณให้แก่ส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ (สำนักงานงบประมาณ, 2546, หน้า 41) และตั้งแต่ปีพ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ได้ปรับระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ก็เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและมีความเป็นธรรม ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจึงเป็นระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ อย่างเป็นทางการ มีการติดตามและประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จของงานโดยการเชื่อมโยงการบริหาร จัดการทรัพยากรการเงินและพัสดุที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของงานต่าง ๆ ภายใต้ระบบการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 5-6) ซึ่งการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาและเหตุการณ์ งบประมาณจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ว่าได้เอาใจใส่ มีแนวคิดแนวปฏิบัติอย่างไรในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการหรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดไว้ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย (ฐิรกานต์ กองคำ, 2555, หน้า 37)

ทั้งนี้การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจขององค์กรพบในแต่ละประเด็นดังนี้ สภาวะการณ์ปัจจุบันจำนวนผู้เรียนในเขตบริการลดลงส่งผลให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นและการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กยังทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ทั้งบุคลากร งบประมาณ ทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก ไม่พร้อมจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ นักเรียนในพื้นที่บางส่วนเป็นเด็กต่างดาวมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ด้านภาษาของผู้เรียนยังไม่ดีพอ พบว่าผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน จำนวน 4 ตัวชี้วัดหลัก 16 ตัวชี้วัดย่อย ผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงาน พบว่า เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 3 ตัวชี้วัดหลัก 2 ตัวชี้วัดย่อย สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน 1 ตัวชี้วัดหลัก 6 ตัวชี้วัดย่อย ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 6 ตัวชี้วัดย่อย มีการนำผลการพัฒนาไปใช้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ขาดแคลนบุคลากร บุคลากรโยกย้ายบ่อย ขาดความต่อเนื่องของงาน การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ

ล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง มีความยุ่งยากในการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ไม่ได้ตามความต้องการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1, 2564, หน้า 147-148)

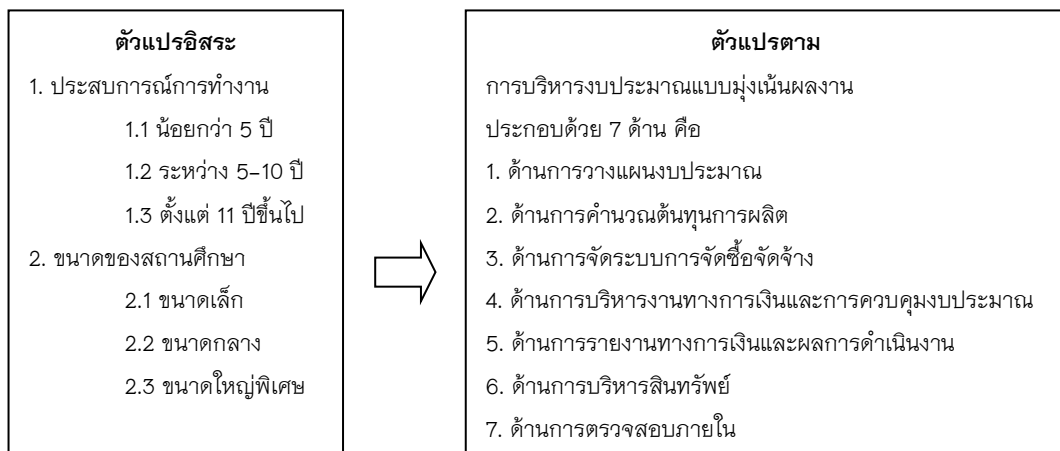
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดนโยบาย การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

สมมติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ครูผู้สอน จำนวน 344 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 รวมทั้งสิ้น จำนวน 374 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน ในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 191 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาและทำการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ใน 7 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนงบประมาณ 2) ด้านการคำนวณต้นทุนกิจกรรม 3) ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) ด้านการบริหารสินทรัพย์ และ 7) ด้านการตรวจสอบภายใน

3) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4) สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม นำแบบสอบถามที่ได้รับ

การแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา นำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอป่าซาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.92 จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทางช่องเมลล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form

3) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 191 ชุด ได้รับกลับคืนมา 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) เปรียบเทียบการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ (Check List)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยภาพรวม

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของสถานศึกษา 7 ด้าน	ระดับการบริหารงบประมาณ		การแปลผล
	แบบมุ่งเน้นผลงาน ของสถานศึกษา		
	n=191		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.48	0.46	มาก
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	4.37	0.48	มาก
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.50	0.45	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุม งบประมาณ	4.55	0.36	มากที่สุด
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	4.55	0.44	มากที่สุด
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	4.54	0.42	มากที่สุด
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.47	0.43	มาก
รวม	4.49	0.36	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และด้านการบริหารสินทรัพย์ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต และด้านการตรวจสอบภายใน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
		ระหว่างกลุ่ม				
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	ภายในกลุ่ม	1.10	2	0.55	2.56	0.07
		40.32	188	0.21		
	รวม	41.43	190			
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.85	0.42
	ภายในกลุ่ม	44.07	188	0.23		
	รวม	44.47	190			
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2.38	2	1.19	6.05*	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.96	188	0.19		
	รวม	39.35	190			
4. ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุม งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	3.01*	0.05
	ภายในกลุ่ม	25.16	188	0.13		
	รวม	25.97	190			
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	2.32	0.10
	ภายในกลุ่ม	36.27	188	0.19		
	รวม	37.17	190			
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.61	0.54
	ภายในกลุ่ม	33.77	188	0.18		
	รวม	33.99	190			
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	1.48	0.23
	ภายในกลุ่ม	35.97	188	0.19		
	รวม	36.54	190			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	2.65	0.07
	ภายในกลุ่ม	24.23	188	0.12		
	รวม	24.91	190			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างและด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 3 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		4.32	4.54	4.58
น้อยกว่า 5 ปี	4.32	-	-0.22*	-0.26*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.54		-	-0.04*
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	4.58			-

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปีและตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 4 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		4.45	4.55	4.61
น้อยกว่า 5 ปี	4.45	-	-0.10*	-0.16*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.55		-	-0.06*
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	4.61			-

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปีและตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.22	1.04	0.35
	ภายในกลุ่ม	40.97	188	0.21		
	รวม	41.43	190			
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.33	1.44	0.23
	ภายในกลุ่ม	43.79	188	0.23		
	รวม	44.47	190			
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.43	0.64
	ภายในกลุ่ม	39.16	188	0.20		
	รวม	39.35	190			
4. ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.36	0.69
	ภายในกลุ่ม	25.87	188	0.13		
	รวม	25.97	190			
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	1.23	0.29
	ภายในกลุ่ม	36.69	188	0.19		
	รวม	37.17	190			
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.59	0.55
	ภายในกลุ่ม	33.78	188	0.18		
	รวม	33.99	190			
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	1.81	0.16
	ภายในกลุ่ม	35.84	188	0.19		
	รวม	36.54	190			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.15	1.18	0.30
	ภายในกลุ่ม	24.60	188	0.13		
	รวม	24.91	190			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ทั้ง 7 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ได้ส่งเสริมสนับสนุนจัดการอบรมให้ความรู้ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและงบประมาณเพื่อให้ทราบถึงหลักการแนวทางปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีระบบกำกับติดตามการรายงานผลงาน ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อพฤษฎ์ มุ่งลา และคณะ(2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และด้านการบริหารสินทรัพย์ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต และด้านการตรวจสอบภายใน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้มีการติดตามผลของการใช้งบประมาณ และการประเมินผลทางการเงินให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานทางการเงิน และได้มีการประเมินผลตามแผนงานโครงการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้จ่ายเงินสูงสุด การรายงานทางการเงินยังเป็นการแสดงผลการบริหารของฝ่ายบริหาร ซึ่งรับผิดชอบทรัพยากร และข้อมูลทางการเงินจะช่วยให้ผู้ใช้รายงานทางการเงินสามารถคาดคะเนเกี่ยวกับการวางแผนการเงินในอนาคตได้ว่าจะเป็นอย่างใด การรายงานผลการดำเนินงาน จึงแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบผลผลิตที่แล้วเสร็จกับเป้าหมายผลผลิต และผลการดำเนินงาน ซึ่งต้องรายงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุน ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 45-47) กล่าวไว้ว่าในกระบวนการบริหารงบประมาณแผ่นดิน ขั้นตอนสำคัญในการดำเนินงานเริ่มตั้งแต่การจัดทำงบประมาณการบริหารงบประมาณและขั้นตอนสุดท้ายคือ การติดตามและประเมินผล เพื่อวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานในแผนงาน/โครงการ ของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับ วิไลภรณ์ เทพมนตรี (2559, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย พบว่าด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างและด้านการบริหารงานทาง

การเงินและการควบคุมงบประมาณ แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปีและตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วาทีณี ต้นดีวีระวงศ์ อ่างใน นันทนา สมิงโพธิ์ (2558, อภิปรายผล) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความรู้และการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูที่มีความรู้ มีความชำนาญในการบริหารแผนงบประมาณ สามารถบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้ระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารงานงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ มีคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษาที่ชัดเจน และขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็กมีมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีเพียงแห่งเดียว จึงทำให้ไม่เห็นความแตกต่างตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ รักษาสิริหาร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานงบประมาณหรือหัวหน้ากลุ่มบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 มี ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์โดยพิจารณา ทบทวนบทบาท ภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ ให้ตอบสนองยุทธศาสตร์การศึกษา และความต้องการของท้องถิ่น

1.2 ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต สถานศึกษาควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูล ในการคำนวณ ต้นทุนผลผลิตที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของต้นทุนการผลิต

1.3 ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง สถานศึกษาควรมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างมีการจัดทำ คู่มือและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

1.4 ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าให้เหมาะสมในการใช้จ่ายเงินและการวางแผนการใช้จ่ายเงิน กำกับค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผน

1.5 ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน สถานศึกษาควรมีการแสดงรายงานทางการเงินตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดของทางสถานศึกษาและจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.6 ด้านการบริหารสินทรัพย์ สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำหนดความต้องการและการบริหารสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ

1.7 ด้านการตรวจสอบภายใน สถานศึกษาควรมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงและมีการจัดทำแผนดำเนินการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบและชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษากิจการการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

2.2 ควรศึกษาแนวทางการศึกษากิจการการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ปรีกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศิรา เครือคำอ้าย อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ นางสุจิตรา ยาวิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปอหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 และนางวนิดา สุภาใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าแดด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผู้บริหาร และคณะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านของวิทยาลัยการศึกษาและมหาวิทยาลัย ที่ประสิทธิ์ประสาทพรความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำตลอดการศึกษา เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหน็ดเหนื่อยและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการ
ทางการเงิน 7 ด้าน.** ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พุทธศักราช 2545.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **โครงการปฏิรูปด้านระบบบริหารและการเงินทางการศึกษา ภายใต้โครงการ
นำร่องการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: 21
เซ็นจูรี่
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2562.**
กรุงเทพ
- จารุวรรณ มาแต่่ม. (2561). **การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประจำศึกษาประจำบุรีรัมย์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ช่อพุกษ์ มุ่งลา และคณะ. (2564). **การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.** วารสารการบริหารนิติ
บุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 7 ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม 2564 (น. 45-56)
- ฐิรกานต์ กองคำ. (2555). **การดำเนินการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในเครือข่ายสายเหนือสัมพันธ์
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.** เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นันทนา สมิ้งไพร. (2558). **การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด
สุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- รักษณาลี สุริหาร. (2563). **สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580).** กรุงเทพฯ
- วิไลภรณ์ เทพมนตรี. (2559). **แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดใหญ่พื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. (2564). **แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.** ลำพูน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **แนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติ
บุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ:
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL PARTICIPATION AND PERFORMANCE PROJECT MANAGEMENT EFFICIENCY1 FACULTY 1 INNOVATION COMMUNITY SCHOOL OF EDUCATION UNIVERSITY OF PHAYAO

วิทวัส ทิวย^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Wittavas Tiwai^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 101 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน จากผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมบุคลากรทางการศึกษามีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมทุกด้านของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการทุกด้านในการบริหารจัดการ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 50600

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 : 64205377@up.ac.th

โครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ

Abstract

The purpose of this study is to 1) study the participation of educational institutions in the project, 1 college, 1 innovative community, School of Education, Palau University. 2) Study the effectiveness of project management. 1 College 1 Innovation Community, Faculty of Education, Phayao University 3) Find out the relationship between school participation and project management efficiency. 1 College 1 Innovative community education College Phayao undergraduate: 101 people conducted research using stratified sampling method and research tools. Estimated scale questionnaire Pearson's analysis of mean, standard deviation, and simple correlation indicates that.

1. School Participation Project 1 College 1 Innovative community education College Phayao University Overall, educators have a high level of participation in all aspects. From various perspectives, it has been found that the highest average level of participation among personnel in educational institutions is in receiving benefits. The second is to participate in operations, the second is to participate in evaluations, and the smallest is to participate in decision-making. In order.

2. Project management efficiency: 1 college, 1 innovation community, Faculty of Education, Phayao University From all aspects, the aspect with the highest average level is work knowledge, followed by cost, and then by The workload is followed by the quality of work. The lowest average is the working time.

3. The relationship between school participation and project management efficiency 1 College 1 Innovative community education College Phayao University The participation of all aspects of the school is related to the efficiency of project management in all aspects of project management. Phayao University School of Education Innovation Community 1 College It has statistical significance at the 0.05 level, with a high correlation coefficient and the same direction.

Keywords : School of Participation, Project management efficiency

บทนำ

นโยบายและการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อ เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว การจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ดำเนินถึงบริบทของการปฏิรูปประเทศในปัจจุบัน การจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกระทรวงใหม่ และบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงออกแบบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะ

แพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือ ตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ 2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม 3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และ 4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ โดยดำเนินงานควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานในแต่ละแพลตฟอร์ม ได้กำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKR) และชุดโปรแกรมภายใต้แพลตฟอร์ม เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบแผนด้านการอุดมศึกษา และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศต่อไป

มหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการโครงการ “การพัฒนาศักยภาพชุมชนบนฐานการทำงานตามโครงการ 1 คณะ 1 โมเดล ของมหาวิทยาลัยพะเยา” ตามกรอบนโยบาย Reinventing University System ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และปณิธานมหาวิทยาลัย “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” ประกอบกับการขับเคลื่อนงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับเป้าหมายสากลเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals–SDGs) จึงได้กำหนดทิศทางตนเองอยู่ในกลุ่ม “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาพื้นที่ (Area based and Community Engagement)” ด้วยเป้าหมายเพื่อการต่อยอดงานพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีฐานการทำงานจากโครงการ 1 คณะ 1 โมเดล ที่ได้ดำเนินการตั้งแต่ เริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาคณะ/วิทยาลัย ได้ ดำเนินการครอบคลุมในพื้นที่ทั้ง 9 อำเภอ ของจังหวัดพะเยา และพื้นที่บางส่วนของกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 17 พื้นที่โดย 10 พื้นที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) และอีก 7 พื้นที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้ ก่อให้เกิด 1) การสร้าง Learning and innovation platform 2) สร้างนักวิจัยชาวบ้าน/ นวัตกรรมชาวบ้าน 3) การถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมายและ 4) เกิดนวัตกรรมเข้าสู่การทำแผนพัฒนาตำบล/ท้องถิ่นที่สามารถเชื่อมต่อกับแผนพัฒนาจังหวัด โดยผลการดำเนินการดังกล่าวได้ ถูกสังเคราะห์ ในการเรียนรู้และขยายผลความสำเร็จให้กว้างขวางยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นการยืนยันบทบาทของมหาวิทยาลัยพะเยาในการประยุกต์ ใช้ องค์ความรู้จากงานวิจัยและนวัตกรรม ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง ตามปณิธานที่มหาวิทยาลัย ได้กำหนดไว้เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับรายได้ให้กับประชากรฐานราก สร้างชุมชนและสังคมในพื้นที่เป้าหมาย ให้มีขีดความสามารถในการจัดการตนเองอย่างยั่งยืนได้ อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ในปัจจุบันการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กรทั้งในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงเป็นการการสร้างการกระจายอำนาจความรับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จโดยไม่ได้เป็นหน้าที่ของใคร คนใดคนหนึ่งเท่านั้น ลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วมอาจแบ่งได้หลายประเภท เช่น การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมติดตามและประเมินผล (ธนาภรณ์ เมทนีสุดดี, 2543) การสร้างการมีส่วนร่วมใน สถานศึกษามีแนวคิดที่เป็นไปเพื่อส่งเสริมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management: SBM) เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนตามแนวที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ได้กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ บริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ (อรพรรณ พรสีมา, 2546) การสร้างการมีส่วนร่วม ร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้เกิดความผูกพันกับงาน หรือองค์กรโดยมีประโยชน์มากมาย เช่น การมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน มีผล ทางจิตวิทยาทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง เกิดความร่วมมือ เกิดการยอมรับ เป็นการเปิดโอกาสให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมจะทำให้

ให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง , 2545) และในปัจจุบันการสร้างการมีส่วนร่วมไม่ใช่เฉพาะของบุคลากรในสถานศึกษาเท่านั้นโดยเฉพาะใน เรื่องการนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติยังต้องได้รับความร่วมมือกับชุมชนอย่างมาก ดังนั้นการสร้างการมีส่วนร่วมต้องเกิดขึ้นทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา คือ การมีส่วนร่วมกับชุมชนขั้นตอนที่ประชาชน ควรมีส่วนร่วมโดยทั่วไปมีดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และ4) การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (ชาญวิทย์ โพธิ์เจริญ , 2550, Cohen and Uphoff, 1977) ซึ่งการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการดำเนินโครงการวิจัย 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องปฏิบัติตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน 4) ด้านค่าใช้จ่าย 5) ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

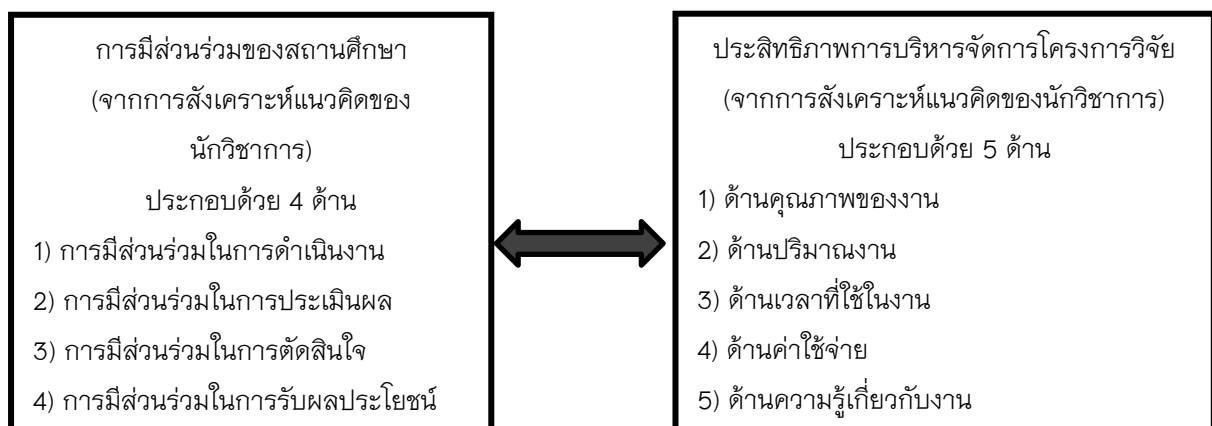
ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโครงการวิจัย 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชนกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ ได้แก่ Peterson and Plowman, อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, ไพบุลย์ ตั้งใจ, อนันท์ งามสะอาด, จิตติมา อัครธิตินงค์, สมพิศ สุขแสน, ทิพาวลี เมฆสุวรรณค์ วราภรณ์ ค้อชากุล, จารุวรรณ ธนาวิช, ธงชัย สันติวงษ์, สมพิศ (มปป) และประสงค์ ตระกูลแสงเงิน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้มาจากการศึกษา คือ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

การมีส่วนร่วมของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในทางบวกระดับสูง

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ใช้ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มีส่วนร่วมและเข้าร่วมโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรมวิทยาลัยการศึกษา แบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 134 คน รวมทั้งสิ้น 137 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำนวน 101 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970) แบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน ครู 98 คน รวมทั้งสิ้น 101 คน โดยวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบันที่สังกัด เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต Likert, (1993, P. 247) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต Likert, (1993, P. 247) ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา แบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 โรงเรียน โดยใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษาออกหนังสือถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารและส่งแบบสอบถามครูผู้สอนด้วยตัวผู้วิจัยเองเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองโดยกำหนดระยะเวลาในการรวบรวมในเวลา 15 วัน และนำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย และหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย จากนั้นนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์การมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม

วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Std Error) ค่าที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (\hat{Y}) ค่าที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน (Z) ค่าสถิติ t ในการทดสอบสัมประสิทธิ์ (t) และค่าความน่าจะเป็น (p)

ผลการศึกษา

1. แสดงผลการศึกษากการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	บุคลากรฯ (n =101)		ระดับการมีส่วนร่วม
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.98	0.71	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.92	0.84	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.12	0.69	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.94	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.75	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมบุคลากรทางการศึกษามีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.94$) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

2. แสดงผลการศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานจัดการโครงการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการ	บุคคลากร (n =101)		ระดับ ประสิทธิภาพ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.06	0.68	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.08	0.63	มาก
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	4.05	0.71	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.11	0.69	มาก
5. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	4.20	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.68	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 4.20$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.11$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.06$) และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

3. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดังตารางที่ 3 และแสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์การมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา รายด้าน

		ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ				
		ด้าน คุณภาพ ของงาน	ด้าน ปริมาณ งาน	ด้านเวลา ที่ใช้ใน งาน	ด้าน ค่าใช้จ่าย	ด้าน ความรู้ เกี่ยวกับ งาน
การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	Pearson Correlation	.710**	.718**	.711**	.711**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
ด้านการดำเนินงาน	Pearson Correlation	.817**	.800**	.744**	.751**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
ด้านการตัดสินใจ	Pearson Correlation	.725**	.769**	.775**	.843**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
ด้านการรับผลประโยชน์	Pearson Correlation	.821**	.766**	.768**	.768**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
ด้านการประเมินผล	Pearson Correlation	.821**	.766**	.768**	.768**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง

จากตาราง 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยผู้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .843 ด้านการประเมินผลกับด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .821 ด้านการตัดสินใจกับด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .800 ด้านการตัดสินใจกับด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .775 ด้านการตัดสินใจกับด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .793 ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .775 ด้านการตัดสินใจกับด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .771 ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .769

ด้านการประเมินผลกับด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านการประเมินผลกับด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .768 ด้านการประเมินผลกับด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .766 ด้านการตัดสินใจกับด้านค่าใช้จ่าย คือ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .751 ด้านการตัดสินใจกับด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .744 ด้านการประเมินผลกับด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .727 ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .725 ด้านการดำเนินงานกับด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .718 ด้านการดำเนินงานกับด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .714 ด้านการดำเนินงานกับด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านการดำเนินงานกับด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .711 และด้านการดำเนินงานกับด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .710 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์การมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนก การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาเป็นรายด้าน

ตัวแปรการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	R^2	a Constant	b	Std. Error	β	t	p
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.882	.788	.012	.083	.013	.139	.00**
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			.186	.086	.246	2.152	.00**
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์			.381	.077	.414	4.931	.00**
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล			.225	.081	.280	2.784	.00**

หมายเหตุ : * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 4 พบว่าการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์การมีส่วนร่วมในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าในภาพรวม การมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .882 ซึ่งหมายความว่า การมีส่วนร่วมในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 88

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาสามารถนำมาอภิปรายผลของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา ชุมชนและมหาวิทยาลัยมีการจัดการโครงการโดยมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้การบริหารจัดการโครงการมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญพิศ ผาพองยูน (2560, หน้า 2-3) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Administration) นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือการที่ผู้บริหารหรือ

เจ้าของกิจการใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมาย และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไรจะแบ่งงานกันอย่างไร ใช้งบประมาณมาก น้อยเพียงใด จะจัดหางบประมาณมาจากที่ใด และใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การประสานงานร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560, หน้า 176) ให้ความหมายว่า ได้กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสการมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมร่วมกันอันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมเป็นผู้ตัดสินใจต่อประเด็นปัญหานั้น ๆ ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยการเลือกตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการที่มีอำนาจการตัดสินใจร่วมกัน เลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด เพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่าง ๆ ด้วยการกำหนดตามความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ แบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ โคตรชมภู (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับการถ่ายทอด ความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน มีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ โคตรชมภู (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลเพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา นั้น เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าว สามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

2. จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ

บุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา ชุมชนและมหาวิทยาลัยมีการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2547) ให้ความหมายประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุนวิธีการบริหาร ที่จะให้ได้รับผลดีมากที่สุด โดยให้มีค่าใช้จ่ายสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและ บุคลากร และพยายามเพิ่มความแม่นยำตรง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการที่เกิดขึ้นจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม องค์กร เกิดผลกำไร ทันทเวลา และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงโดยได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจในผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง และปริมาณงานที่ได้นั้นจะต้องเหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนด และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ เป็นไปตามผลความคาดหวังของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน จะเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัตินั้นควรมีการกำหนดระยะเวลา หรือการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้โดยผลงานที่ออกมาต้องมีความสอดคล้องกับจำนวนผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการที่เกิดขึ้นจะต้องมีระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานซึ่งจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยแต่มีคุณภาพเหมาะสมกับงบประมาณ มีการส่งมอบงานตรงตามที่กำหนด และผู้ปฏิบัติงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว พร้อมการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากและใช้เวลาในการทำงานน้อย รวดเร็ว และทันเวลาซึ่งสอดคล้องกับ อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา คือการใช้เวลาในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการและมีความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและมีเทคนิคการทำงานให้มีความทันสมัยและเทคนิคการทำงานจะต้องมีความพัฒนาให้ทันต่อเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการที่เกิดขึ้นจะต้องมีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อน ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน คือการใช้ทรัพยากรด้านบุคคล วัสดุ เทคโนโลยีและการเงินที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณของงานและใช้วิธีการ

ลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุดโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในจำนวนค่าใช้จ่ายอย่างคุ้มค่ากับต้นทุนในการดำเนินงานและใช้ทรัพยากรด้านการเงินที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2.5 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการที่เกิดขึ้นจะต้องทำให้ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนของคู่มือวิธีการปฏิบัติงาน มีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาแสวงหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต รวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานเกี่ยวกับตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีและสามารถนำความรู้ที่นำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมพิศ สุขแสน, 2556 ได้กล่าวว่า ด้านความรู้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพจะต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ทำเป็นอย่างดีและปฏิบัติตนในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการศึกษาหาความรู้ในการทำงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากผู้มีประสบการณ์ภายในองค์กร จากเพื่อนร่วมงานและจากข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำความรู้ที่นำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าการมีส่วนร่วมของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน, การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์, การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของสถานศึกษาในการบริหารงานจัดการโครงการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลาที่ใช้ในงาน, ด้านค่าใช้จ่าย, ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560, หน้า 186) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถทำให้การบริหารองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น บุคคลมีความรักความผูกพันต่อองค์กร การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบ มีการวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรการทำงาน ซึ่งฝ่ายบุคคล ผู้บริหารจะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคลากร บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจน ไว้ในหลายมาตรา โดยเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2559, หน้า 8-17) มาตรา 8 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 ที่กล่าวว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ครอบคลุม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงมาตรา 29 ที่ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบคลุม ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้

สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน และนำมาอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

3.1 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชนกับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา รายงานพบว่าคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .843 ด้านการประเมินผลกับด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .821 ด้านการตัดสินใจกับด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .817 ด้านการตัดสินใจกับด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .800 ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .793 ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .775 ด้านการตัดสินใจกับด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .771 ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .769 ด้านการประเมินผลกับด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านการประเมินผลกับด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .768 ด้านการประเมินผลกับด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .766 ด้านการตัดสินใจกับด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .751 ด้านการตัดสินใจกับด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .744 ด้านการประเมินผลกับด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .727 ด้านการรับผลประโยชน์กับด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .725 ด้านการดำเนินงานกับด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .718 ด้านการดำเนินงานกับด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .714 ด้านการดำเนินงานกับด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .710 และด้านการดำเนินงานกับด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านการดำเนินงานกับด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในการบริหารงานจัดการโครงการในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการโครงการแต่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560, หน้า 186) ได้ให้แนวคิดว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถทำให้การบริหารองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น บุคคลมีความรักความผูกพันต่อองค์กร การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบ มีการวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร การทำงาน ซึ่งฝ่ายบุคคล ผู้บริหารจะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคลากร บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์กร

3.2 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์การมีส่วนร่วมในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาได้ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .882 ซึ่งหมายความว่า การมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 88 ซึ่งสอดคล้องกับสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2559, หน้า 258) ที่ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นวิธีการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เป็นวิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้ทุกระดับ หลักสำคัญคือต้องคำนึงว่าจะให้ใครมีส่วนร่วมในเรื่องอะไร

วิธีการมีส่วนร่วมทำอย่างไร ร่วมมากน้อยแค่ไหน ช่วงเวลาใด ปัญหาของการมีส่วนร่วมที่นิยมกล่าวอ้างโดยที่ไม่ได้เปิดโอกาสให้ ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงคือการให้มีส่วนร่วมเพียงผิวเผินหรือการมีส่วนร่วมแต่เพียงรูปแบบ เช่น ให้ร่วมรับทราบ ให้ร่วมประชุมแต่ไม่ให้ออกมาได้แสดงความคิดเห็นหรือเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นแต่ไม่ยอมนำไปปฏิบัติเพราะมีการตัดสินใจล่วงหน้าแล้วว่าจะเอาอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วม

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บุคลากรทางการศึกษาควรมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนโครงการ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือโครงการ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรทางการศึกษาควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาในการดำเนินโครงการ
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ บุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการเพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล บุคลากรทางการศึกษาควรมีส่วนร่วมในการนำผลการแก้ปัญหาไปทบทวน แก้ไขปัญหานั้นให้โครงการสามารถทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ประสิทธิภาพบริหารจัดการโครงการ

1. ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรทางการศึกษาควรมีการบริหารจัดการโครงการมีประสิทธิภาพ
2. ด้านปริมาณงาน บุคลากรทางการศึกษาควรมีการดำเนินโครงการอย่างสม่ำเสมอ สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนงาน
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน บุคลากรทางการศึกษาควรมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนด
4. ด้านค่าใช้จ่าย บุคลากรทางการศึกษาควรมีการใช้ทรัพยากรของโครงการ เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างประหยัด และคุ้มค่า และมีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมในโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน บุคลากรทางการศึกษาควรมีผู้ดำเนินโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และผู้ดำเนินโครงการนำเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ควรศึกษากลยุทธ์ในการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ควรศึกษาการถ่ายทอดความรู้โดยใช้แนวทางการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณา แนะนำ ช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายบรรจง คิตติ ผู้อำนวยการโรงเรียน กำเมืองวิทยาคม นายสุรสิทธิ์ บ่อมภา ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยในครั้งนี้ และให้แนวคิด ข้อเสนอแนะหลายประการ ทำให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนกำเมืองวิทยาคม โรงเรียนดอกคำใต้ วิทยาคม โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม และโรงเรียนดงเจนวิทยาคมที่ให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ทำให้การศึกษานี้สำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

สุดท้ายขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านของวิทยาลัยการศึกษาและมหาวิทยาลัยพะเยา ขอขอบคุณครอบครัวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา คุณค่าและประโยชน์จากงานวิจัยฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจที่จะพัฒนางานวิจัยจนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- ชาญวิทย์ โพธิ์เจริญ. (2550). **การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านด่านนาขาม อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ติน ปรัชญพทุทธิ. (2547). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธนาภรณ์ เมทณีสฤติ (2543) **ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีต่อการรับ บริหารสื่อวีดิทัศน์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาทรัพยากร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563–2570 สืบค้นจาก <https://www.mhesi.go.th/index.php/stg-policy/930-2563-2570.html>
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. **วารสารมหาจุฬาลงกรณ์**,ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ,หน้า 176–187.
- เพ็ญพิศ ผาพองขุน. (2560). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยสันตพล, อุตรดิตถ์.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (13 ตุลาคม 2561). ราชกิจจานุเบกษา. 135(82ก). หน้า 1–61.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2559).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). **การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**. วิทยานิพนธ์ คด., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.



- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2559). **หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพิศ สุขแสน.(2556). **เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ**. สืบค้นจาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ/>
- ล้มฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). **หลักทฤษฎีการมีส่วนร่วมในองค์การ**. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- อรพรรณ พรสีมา. (2546). **รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตัวอย่างประสบการณ์ที่คัดสรรโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**.กรุงเทพฯ :วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน**. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
- อมรรัตน์ โคตรชมภู. (2560). **การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.:วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2561**
- Peterson, Elmore and Plowman, Grosvenor E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois : Irwin;
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation*. New York: Cornell University.

การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภา คริสตจักรในประเทศไทย

MANAGEMENT ACCORDING TO THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE FOUNDATION OF THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND

วิวรรณ จุลโรจน์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Viworn Julroj^{*} and Sunthon Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) เปรียบเทียบการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวมการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม ด้านการยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารตามยุทธศาสตร์, การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา

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 : viworn.prcw@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the management according to the educational institutions under the foundation of the church of Christ in Thailand. And 2) to compare the administration according to the educational institution quality development strategy under the Foundation of the Church of Christ in Thailand Classified by work experience. The sample group in this study was 221 school administrators under the Foundation of the Church of Christ in Thailand. The research instrument was a rating scale for 5 levels. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation and the One Way ANOVA

The research findings were 1) the educational institution quality development strategy under the Foundation of the Church of Christ in Thailand Overall, the management according to the educational institution quality development strategy was at a high level. In descending order of averages as follows: In terms of improving management efficiency Developing the quality of learners on the basis of Christianity and ethics 2) the comparison of the management according to the educational institution quality development strategy Under the Foundation of the Church of Christ in Thailand Classified by work experience Overall and each aspect is not different.

Keywords: strategic management, educational institution quality development

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่การศึกษาที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้มนุษย์ต้องเรียนรู้ในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคนให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางการแข่งขัน ต้องอาศัยการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีสติปัญญา มีศักยภาพ เกิดทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นในอนาคตอย่างยั่งยืน การจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดคุณภาพนั้น ทุก ๆ สถาบันในสังคมต่างต้องมีบทบาทและมีความสำคัญด้วยกันทั้งสิ้น การจัดการศึกษาให้มีความ質ก็เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรม วิทยาการและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต ยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ยิ่งท้าทายต่อการจัดการศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและการบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดมาตรฐานตามที่ต้องการ การบริหารสถานศึกษาให้เท่าทันสถานการณ์ในยุคปัจจุบันนั้นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดพันธกิจ กำหนดยุทธศาสตร์ หรือแม้กระทั่งค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการนำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพคนทั้งสิ้น เพราะการวางแผนงานที่ชัดเจน มีเป้าหมาย มีวิธีการที่ดี มีแผนปฏิบัติการที่สมบูรณ์ สามารถรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมส่งผลให้การบริหารปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุถึงเป้าหมายเป็นไปตามที่คาดหวังไว้

การบริหารยุทธศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เมื่อสถานศึกษาต้องเผชิญกับความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การแข่งขัน ตลอดจนต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและสังคมปัจจุบัน แผนยุทธศาสตร์สามารถชี้แนวทางการปรับทิศทางการบริหารอย่างเหมาะสม ทำให้สถานศึกษาสามารถอยู่รอดในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือกระแสที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นมักให้ความสำคัญต่อการทำแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และผู้บริหารองค์กรต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการนำการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและผลักดันงานของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มั่นใจว่ายุทธศาสตร์และเป้าหมายของ

องค์กรที่กำหนดไว้ ได้ถูกถ่ายทอดลงไปอย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน รวมถึงการบริหารระบบวัดผลการดำเนินงานอย่างสมดุลทั้งระดับองค์กรลงไปจนถึงระดับตัวบุคคล (ศิริวิช ดิโนทัย, 2551) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของการบริหารงานสมัยใหม่แต่อย่างไรก็ตามการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จนั้นยังเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากซับซ้อนเช่นกัน การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เชื้อต่อการประสานงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การมอบหมายงานที่ชัดเจน การใส่ใจต่อภาระรับผิดชอบ การวางระบบกำกับดูแล ควบคุม และการประเมิน การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การมอบอำนาจการตัดสินใจการมีภาวะผู้นำและมุ่งมั่นอย่างจริงจังจริงใจ ตลอดจนการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ศิริวิช ดิโนทัย, 2551)

มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็น องค์กรทางศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ ที่รวมตัวกันเพื่อทำพันธกิจของพระเจ้าในประเทศไทย หนึ่งในนั้นประกอบด้วยพันธกิจด้านการศึกษา สถาบันสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีสถานศึกษาจำนวน 27 แห่ง โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้ (ข้อมูลจากสำนักงานพันธกิจการศึกษาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ณ 10 มิถุนายน 2565) สถานศึกษาขนาดเล็ก (100-1,000 คน) มีจำนวน 13 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง (1,001-2,500 คน) มีจำนวน 8 แห่ง สถานศึกษาขนาดขนาดใหญ่ (2,501-5,000 คน) มีจำนวน 3 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (5,001 คนขึ้นไป) มีจำนวน 3 แห่ง สถาบันการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย อยู่ภายใต้การดูแลของพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยมีแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แบ่งเป็น 7 กรอบนโยบาย คือ 1) การประกาศข่าวประเสริฐของพระเยซูคริสต์ 2) ความเข้มแข็ง ความมั่นคงทางความเชื่อ 3) การพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มศักยภาพของคริสตจักร หน่วยงาน สถาบัน 5) การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรคนให้เกิดประโยชน์ 6) การพัฒนาและบริการสังคม 7) ความร่วมมือการทำพันธกิจทั้งในและต่างประเทศ ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ของพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสต์จริยธรรมและกรอบแนวคิดการจัดการศึกษาศตวรรษที่ 21 เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานศาสนกิจและคริสเตียนศึกษาให้เข้มแข็ง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อแผนการศึกษาชาติ แผนการศึกษาต้นสังกัด แผนพันธกิจการศึกษา กรอบแนวคิดด้าน การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยยุค 4.0 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับ เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนฟื้นฟูและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ต้องการได้รับการสนับสนุน การแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน การพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งด้านคุณภาพและมีความพร้อมให้ก้าวไกลมากขึ้น และการเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีเอกลักษณ์ของสถานศึกษาในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยี สื่อ สารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างกลไกและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ ตามเอกลักษณ์ของสถานศึกษาสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (สำนักงานพันธกิจการศึกษา, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงคิดว่าประสบการณ์ในการบริหารจะมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิ

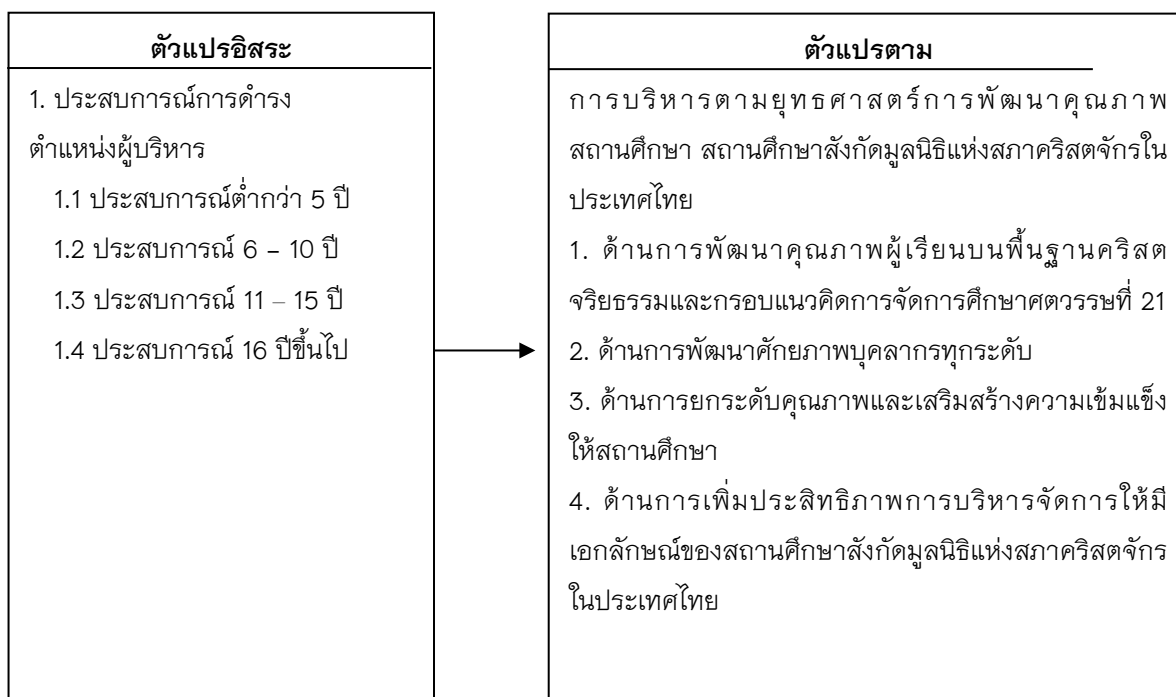
แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษามีประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในการนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพสถานศึกษาสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 27 แห่ง รวมทั้งสิ้น 521 คน (ข้อมูลจากสำนักงานพันธกิจการศึกษา, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 221 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan, 1970) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพการศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพการศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีทั้งหมด 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคณาภพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรมและกรอบแนวคิดการจัดการศึกษาศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีเอกลักษณ์ของสถานศึกษาในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 27 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยการนำแบบสอบถามพร้อมกับสำเนาหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ติดต่อกับทางโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืน ในระยะเวลาอีกหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 221 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพการศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการบริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกเป็น 4 ด้าน

การวิเคราะห์การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตารางดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับตามผลการวิเคราะห์การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยโดยภาพรวมและรายด้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพสถานศึกษา		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการพัฒนาคูณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม	3.94	0.96	มาก
2.	ด้านการพัฒนาคักยภาพบุคลากร	3.80	0.96	มาก
3.	การยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน	3.69	1.06	มาก
4.	ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	3.97	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย		3.88	0.96	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.88$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาคูณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาคักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 3.80$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน ($\bar{X} = 3.69$)

2. ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพการศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยตามประสพการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

การเปรียบเทียบเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพการศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพการศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยโดยภาพรวมและรายด้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพสถานศึกษา	ประสพการณ์การทำงาน								การแปลผล ระดับ
	ระหว่าง 0-5 ปี		ระหว่าง 6-10 ปี		ระหว่าง 11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป		
	(\bar{X})	S.D.	(\bar{X})	S.D.	(\bar{X})	S.D.	(\bar{X})	S.D.	
1.การพัฒนาคูณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม	4.81	0.26	4.63	0.43	4.05	0.29	2.93	0.52	มาก
2.การพัฒนาคักยภาพบุคลากร	3.97	0.54	3.92	0.55	3.55	0.84	3.64	0.94	มาก
3.การยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน	4.19	0.39	3.96	0.94	3.45	0.98	3.54	0.68	มาก
4.การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	3.89	0.71	4.19	0.75	4.04	0.72	3.90	0.54	มาก
รวม	4.22	0.48	4.18	0.67	3.77	0.71	3.50	0.67	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แก่ ประสบการณ์ระหว่าง 0-5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม ($\bar{X} = 4.81$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.89$) ประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม ($\bar{X} = 4.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 3.92$) ประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย พิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม ($\bar{X} = 4.05$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน ($\bar{X} = 3.45$) ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.90$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม ($\bar{X} = 2.93$)

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตาม ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ		ss	Df	MS	F	Sig.
1. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บนพื้นฐานคริสตจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.138	5	1.228	1.907	0.09
	ภายในกลุ่ม	72.111	112	.644		
	รวม	78.248	117			
2. การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.155	5	1.031	1.661	0.15
	ภายในกลุ่ม	69.538	112	.621		
	รวม	74.693	117			
3. การยกระดับคุณภาพและ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.635	5	.327	1.111	0.35
	ภายในกลุ่ม	32.975	112	.294		
	รวม	34.610	117			
4. การเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.738	5	.148	.205	0.96
	ภายในกลุ่ม	80.819	112	.722		
	รวม	81.557	117			
ผลรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.249	5	.450	1.514	0.19
	ภายในกลุ่ม	33.265	112	.297		
	รวม	35.514	117			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัดมูลนิธิการศึกษาสงเคราะห์แห่งประเทศไทย จำแนกตามประเภทการดำเนินงานตามตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิการศึกษาสงเคราะห์แห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1.1 การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิการศึกษาสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิการศึกษาสงเคราะห์แห่งประเทศไทยอย่างเหมาะสม มีการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการสรุปผลการแก้ปัญหาให้เป็นปัจจุบัน มีการบริหารจัดการสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า ผู้บริหารดำเนินการตามแผนงาน รูปแบบและขั้นตอนการแก้ปัญหาที่วางไว้ และมีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง โรงเรียนใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สิรินันท์ ศรีวีระสกุล (2553) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในงานพันธกิจคริสเตียนศึกษาของโรงเรียน 2. ยุทธศาสตร์การระดมสรรพกำลังของบุคลากร 3. ยุทธศาสตร์การสร้างพลังขับเคลื่อนโดยนักเรียน 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเรียนรู้ 5. ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ และ 6. ยุทธศาสตร์การประสานพึ่งครอบครัว ชุมชนและหน่วยงานภายนอก

1.2 การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิการศึกษาสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีแผนงานโครงการด้านการประกาศข่าวประเสริฐ การอภิบาล และมีการบริหารให้เกิดผลอย่างชัดเจน มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการทดสอบระดับชาติ มีการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะชีวิตของผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับ พวรรณตรี แซ่ฮ้อ (2550) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์วัฒนธรรมด้านการศึกษาของมิชชันนารีคณะเซนต์คาเบรียลที่เรียน ในเมืองเชียงใหม่ พ.ศ.2416-2484 โดยมุ่งเน้นศึกษาในโรงเรียนดาราวิทยาลัยและโรงเรียนปริณัสรอยแยลส์วิทยาลัย ผลจากการศึกษาพบว่า โรงเรียนของมิชชันนารีเป็นที่กล่อมเกลายาวชนให้มีความรู้ในด้านวิชาการ ทักษะในการประกอบอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถอยู่ในสังคมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทั้งทางด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี โลกทัศน์ และค่านิยมสมัยใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของเพ็ญจันทร์ ทัพประเสริฐ (Thapprasert, 1999) ได้สรุปวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง โรงเรียนของสภาคริสตจักรไว้ว่า 1) เพื่อเป็นพยานถึงกิตติคุณแห่งความรักของพระเยซูคริสต์ 2) เพื่อให้ปรัชญาชีวิต ตามแบบคริสเตียนแก่นักเรียนทุกคน ให้เขาพัฒนาขึ้นในฝ่ายร่างกาย สติปัญญา สังคม และวิญญาณจิต เพื่อเขาจะได้เติบโตขึ้นและเป็นพลเมืองดีของชาติ 3) เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการให้การศึกษาแก่เยาวชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งอับบุคคลที่ดีเด่นในคุณค่าความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันขันแข็งในการทำงานและมีน้ำใจอันดีงาม

1.3 การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิการศึกษาสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียน มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรมี

คุณธรรม จริยธรรม และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ผู้บริหารมีทักษะและสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในสภาพที่จำกัดหรือทำหายจนเกิดผลและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สันต์ชัย พูลสวัสดิ์, 2557) แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง การพัฒนาศักยภาพครูให้มี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องด้วยคุณภาพของครูเป็นผลมาจากคุณภาพการบริหาร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อความอยู่รอดของโรงเรียนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

1.4 การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียน มีแผนฟื้นฟูและการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและได้รับการยอมรับในระดับสากล มีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีความเข้มแข็งควบคู่กับการบริหารงานโรงเรียนและเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ (ปรีชา วิหคโต, 2556) ทั้งนี้โรงเรียนต้องพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศภายในการจ้องครั้นนิเทศภายใน การปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน และการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่างานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการได้นั้น โรงเรียนต้องมีการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนและปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา จัดระบบ ข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน นำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้วางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ตะวัน สือกระแสร (Suekrasae, 2013) ได้กล่าวว่หนึ่งในยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ (INTERACTIVE Strategy) คือ การปรับโครงสร้างใหม่และการปฏิรูป (Reorganize and Reform : R) และการทำวิจัยเชิงทดลองที่ได้ผลรวดเร็ว (Research : R) ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในระบบการบริหาร (Suekrasae, 2013) ได้กล่าวถึงหนึ่งในยุทธศาสตร์ย่อยในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ คือ การให้ความสำคัญกับวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน (A : Academic and Achievement) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Evaluation : A) โดยการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และให้ความสำคัญในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งในการวัดและประเมินผลการศึกษาต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ส่วน คือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

2.1 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่มีประเภทการดำเนินงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาพของการบริหารตามยุทธศาสตร์ผ่านพฤติกรรมการบริหารตามยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ และกลยุทธ์สอดคล้องกับการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิ

แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่ชัดเจน มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาโดยการพัฒนาคณาจารย์ ผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้สำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร (ศิริวิช ดิโนทัย, 2551) กล่าวไว้ว่า การบริหารยุทธศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เมื่อสถานศึกษาต้องเผชิญกับความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การแข่งขัน ตลอดจนต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชน และสังคมปัจจุบัน แผนยุทธศาสตร์สามารถชี้แนะทางการปรับทิศทางการบริหารอย่างเหมาะสม ทำให้สถานศึกษาสามารถอยู่รอดในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือกระแสที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นมักให้ความสำคัญต่อการทำแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และผู้บริหารองค์กรต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการนำการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและผลักดันงานของหน่วยงานต่างๆขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มั่นใจว่ายุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ได้ถูกถ่ายทอดลงไปยังอย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน รวมถึงการบริหารระบบวัดผลการดำเนินงานอย่างสมดุลทั้งระดับองค์กรลงไปจนถึงระดับตัวบุคคล (ศิริวิช ดิโนทัย, 2551) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของการบริหารงานสมัยใหม่ แต่อย่างไรก็ตามการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จนั้นยังเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากซับซ้อนเช่นกัน การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เชื้อต่อการประสานงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การมอบหมายงานที่ชัดเจน การใส่ใจต่อการรับผิดชอบ การวางระบบกำกับดูแล ควบคุม และการประเมิน การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การมอบอำนาจการตัดสินใจการมีภาวะผู้นำ และมุ่งมั่นอย่างจริงจังจริงจัง ตลอดจนการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ศิริวิช ดิโนทัย, 2551)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์สถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการพัฒนาคณาจารย์ผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม ควรมีการส่งเสริมให้มีกระบวนการประเมินผลในการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี ควรมีการผลักดันหรือสร้างเครือข่ายรองรับและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการเรียนรู้ในวิชาชีพ
3. ด้านการยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน ควรมีการผลักดันหรือสร้างเครือข่ายรองรับ ให้โรงเรียนมีการพัฒนาสู่เวทีระดับประเทศและระดับสากลมากขึ้น
4. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ควรมีการจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่และปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์สถานศึกษาสังกัดมูลนิธิการศึกษาสงเคราะห์ในประเทศไทย” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ดร. ดุสิต พรหมชนะ ดร.ยุทธชัย คำรงมณี ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บข้อมูลอันมีประโยชน์

ขอขอบพระคุณคุณพ่อคุณแม่ สมาชิกทุกคนในครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณพระเจ้าสำหรับกำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัว รวมถึงเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

เอกสารอ้างอิง

- ตะวัน สือประเสริฐ. (2013). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ*. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปรีชา วิหคโต. (2556). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 4(1), 119-131.
- พวรรณตรี แซ่อัง. (2550). *ยุทธศาสตร์วัฒนธรรมด้านการศึกษาของมิชชันนารีคณะเพรสไบทีเรียนในเมือง เชียงใหม่ พ.ศ.2416-2484*. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สันต์ชัย พูลสวัสดิ์. (2557). *ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่วนกลาง*. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 4(3), 7-14.
- สิรินันท์ ศรีวีระสกุล. (2553). *ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิ แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานพันธกิจการศึกษา. (2562). *แผนพัฒนาพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย*. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://www.oemcct.in.th/oemcct/index.php>
- ศิริวิช ดินทัย. (2551) *กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ พ.ศ.2557-2560*. กองคลังสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย นครสวรรค์, (เอกสารอัดสำเนา)
- Thapprasert, P. (1999). *Past, Present, and Future of Compulsory Education*. Bangkok:Thonburi Rajabhat Institute. (in Thai)
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607 – 610.

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

MANAGEMENT OF THE SCHOOLS IN THE OFFICE OF PHAYAO PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

วีระพงศ์ ปัสสูวิ^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Weerapong Pattawee^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการจัดการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และ2) ศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 308 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ ด้านการสรุปผล ปรับปรุง แก้ไขการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ และด้านการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแยกรายด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ : โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผน กำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ลงในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี อีกทั้งควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้แหล่งเรียนรู้ 2) ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ : โรงเรียนควรมีการเก็บรวบรวมแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 3) ด้านการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ : โรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตาม ดูแลและประเมินผลระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และ4) ด้านการสรุปผล ปรับปรุง แก้ไขการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ : โรงเรียนควรรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาสรุปผลการประเมินเพื่อวางแผนในการพัฒนาในปีต่อไป

คำสำคัญ : การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา, ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Abstract

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

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 : Chaiyodekdoi@gmail.com

This study aims to 1) to study management level of learning resources of educational institutions and 2) to study more recommendations on the management of learning resources of educational institutions. The sample were the school administrators and teachers 308 persons was obtained from the sample group from Crazy and Morgan's ready-made tables and multi-stage random sampling. The instrument used for data collection was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results found that

1. The level of management of learning resources of educational institutions overall, it was at a high level. When considering each side from descending including learning resource management planning, learning resource use operation, summarizing, improving, correcting the use of learning resources, and auditing Track the use of learning resources, respectively.

2. The results of the study of additional recommendations by aspect found that 1) planning for the management of learning resources: Schools should have planning meetings. Formulate a policy to promote and develop learning resources in the education quality development plan and annual action plan. In addition, personnel should be encouraged and developed to have knowledge in using learning resources. 2) Implementation of using learning resources: schools should systematically collect learning resources. 3) Auditing and monitoring the use of learning resources: Schools should supervise, monitor, supervise and evaluate the teaching and learning management system by using learning resources within the school and 4) Summarizing, improving, correcting the use of learning resources: school should collect the information obtained from the assessment to summarize the assessment results for planning the development in the following year.

Keywords : Learning Resource Management Of The School

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า “รัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลตามความนัด ความต้องการและความสนใจ เพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยการให้การศึกษและการเรียนรู้ที่ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย ด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ในลักษณะการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ที่ได้บัญญัติความหมายของการศึกษาไว้ว่า “เป็นกระบวนการเรียนเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการเสาะแสวงหาความรู้ สืบทอดทางวัฒนธรรม ผ่านการฝึกอบรม สร้างสรรค์ผลงานทางด้านวิชาการด้วยองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านสภาพแวดล้อม สังคมและตัวบุคคล อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ซึ่งการจัดการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้เรียนและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทุกภาคส่วนต้องช่วยกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา อีกทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ที่ได้กำหนดให้สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ชุมชน

และท้องถิ่น มีการจัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ อีกทั้งการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) จากความสอดคล้องดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การจัดการแหล่งเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นเงื่อนไขในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้มีระบบและมีประสิทธิภาพนั้นเป็นหน้าที่ของทุก ๆ ฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันในการบริหารจัดการ ซึ่งผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินการก็คือ ผู้บริหาร ซึ่งต้องมีหน้าที่ในการวางแผน ตรวจสอบ ติดตามและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่สถานศึกษาส่วนใหญ่ผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวางแผนในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างไม่ครอบคลุมและการบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ทำให้การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของครูและผู้เรียนไม่มีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ปาริชาติ ร่มโพธิ์ภักดิ์, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขมีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยและพลเมืองโลกที่มีทักษะการคิดขั้นสูง ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564) จากทิศทางและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่ พบว่า ยังมีโรงเรียนในสังกัดที่ไม่มีการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ไม่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีค่อนข้างขาดแคลนทั้งวัสดุอุปกรณ์และบุคคลที่มีความรู้ นอกจากนี้การใช้แหล่งเรียนรู้ปราชญ์ในท้องถิ่นค่อนข้างน้อย ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสและประสบการณ์ในการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้เหล่านี้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อกระบวนการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มุ่งหวังไว้ ดังนั้น การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ดีจึงมีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความคุ้มค่า ยั่งยืน สถานศึกษาควรนำกระบวนการบริหารคุณภาพตามวงจรมะมิง (Deming Cycle: PDCA) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan: P) ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do: D) ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check: C) และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act: A) มาใช้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสามารถสร้างผลผลิตการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักการในการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่กล่าวถึงแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามคุณภาพวงจรมะมิง (Deming Cycle: PDCA) โดยสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นระบบมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

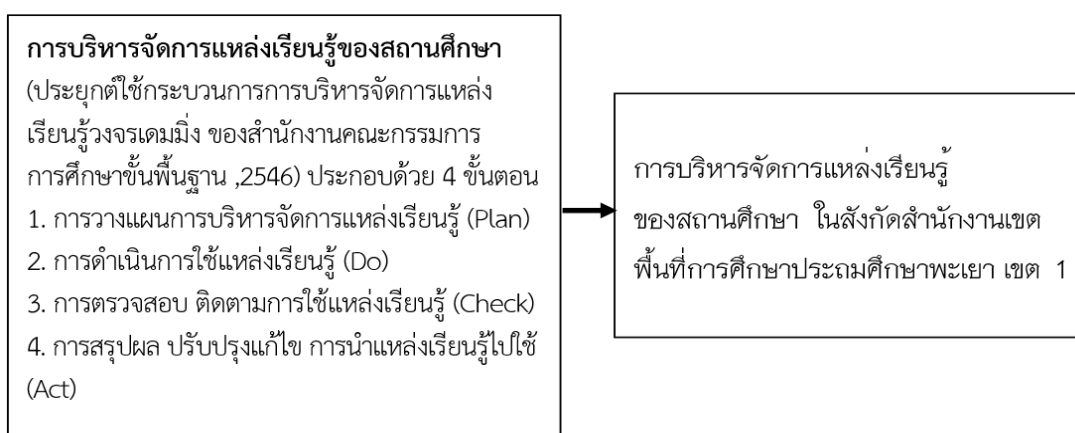
จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสามารถสรุปเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1 ดังภาพภาพที่1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากสถานศึกษาจำนวน 83 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 733 คน (ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา กลุ่มงานสารสนเทศ กลุ่มงานนโยบายและวางแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1, 2564) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1 จำนวน 308 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Stratified Random Sampling) ดังนี้ 1) แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา และ2) กำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 1 ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อเท่ากับ 1.00และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา 2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการส่ง QR-Code แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจัดทำในรูปแบบของ Google Form และผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้เพียง 1 ครั้งและให้กรอก e-mail เพื่อรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถาม และ 3) ตรวจสอบแบบสอบถามที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่าง ได้เข้าไปดำเนินการกรอกในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีผู้เข้าตอบแบบสอบถาม Online ทั้งสิ้นจำนวน 308 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม 2) ออกแบบและลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถามกับเครื่องคอมพิวเตอร์ 3) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติจากเครื่องคอมพิวเตอร์ 4) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) 5) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา พิจารณาตามรายด้านทั้ง 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 6) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open end)

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม(n=308)

ลำดับ	การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Plan)	4.06	0.65	มาก	1
2	การดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ (DO)	4.04	0.65	มาก	2
3	การตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ (Check)	3.91	0.69	มาก	4
4	การสรุปผล ปรับปรุง แก้ไขการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ (Act)	3.92	0.68	มาก	3
รวมเฉลี่ย		3.98	0.64	มาก	

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) ซึ่งในแต่ละด้านมีระดับการบริหารจัดการเรียงตาม ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Plan) การดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ (Do) การสรุปผล ปรับปรุง แก้ไขการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ (Act) และการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ (Check) ตามลำดับ

1.1 การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Plan) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่อยู่ในอันดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการวางแผน งบประมาณสนับสนุนในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ส่วนระดับการบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่อยู่ในอันดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการ บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

1.2 การดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ (DO) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่อยู่ในอันดับต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้แหล่ง เรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนส่วนระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่อยู่ในอันดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่าง ทั่วถึง

1.3 การสรุปผล ปรับปรุง แก้ไขการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ (Act) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่อยู่ในอันดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเพียงพอส่วนระดับการบริหาร จัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่อยู่ในอันดับสูงสุด คือ สถานศึกษาให้บุคลากรของโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมใน การปรับปรุงการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 การตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ (Check) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่อยู่ใน อันดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีเครื่องมือในการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ส่วนระดับการ บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่อยู่ในอันดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีวิธีการในการตรวจสอบ ติดตามการ ใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้

2.1 การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Plan) โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผน กำหนดนโยบายส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ลงในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และ โรงเรียนควรมีการส่งเสริมพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ในการใช้แหล่งเรียนรู้

2.2 การดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ (DO) โรงเรียนควรมีการเก็บรวบรวมแหล่งเรียนรู้อย่างเป็น

2.3 การตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ (Check) โรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตาม ดูแลและ ประเมินผลระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

2.4 การสรุปผล ปรับปรุงแก้ไขการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ (Act) โรงเรียนควรรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินมาสรุปผลการประเมินเพื่อวางแผนในการพัฒนาในปีต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้อมูลระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและผลการศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พิจารณาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแหล่งเรียนรู้มีความสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกสนาน มีความสนใจที่จะเรียนรู้ ไม่เบื่อหน่าย ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งช่วยพัฒนาคุณลักษณะความคิด ความเข้าใจในคุณค่า ทศนคติ ค่านิยม ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้และการเข้าสังคมของผู้เรียนโดยผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวณพิศ พร้อมสุข (2558) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 (พะเยาประชานุกูล) อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งได้ค้นพบว่าสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Plan) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการจัดทำแผนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม บุคลากรทุกระดับได้ทราบและเข้าใจถึงภารกิจ ก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเป็นกรอบแนวทางในการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคำ วงศ์เทพ (2554) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชวณพิศ พร้อมสุข (2558) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชวณพิศ พร้อมสุข (2558) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 (พะเยาประชานุกูล) อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งได้ค้นพบว่าสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ (DO) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง มีการประชุมชี้แจงให้เกิดความเข้าใจแผนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ก่อนจะนำไปสู่การปฏิบัติการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชัย เรืองดี (2558) ศึกษาแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ของแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ (Check) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการตรวจสอบ ติดตามเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ทราบถึงผลการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจน ดำเนินการตามแผนได้อย่างราบรื่น ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงและสามารถวางแผนได้ตรงตามเป้าหมาย หากสถานศึกษามีวิธีการในการตรวจสอบอย่างเป็นระบบจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับจิรภา อินนารี (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ด้านการกำกับ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 การสรุปผล ปรับปรุง แก้ไขการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ (Act) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารแหล่งเรียนรู้ตามหลักการจัดการศึกษาร่วมกัน โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการนำผลมาประเมิน วิเคราะห์ถึงจุดเด่นจุดด้อยและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีมาตรฐานเหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ของทุกคนที่ต้องการแสวงหาความรู้ด้วย

ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับกู่เกียรติ แดงสีดา (2563) ที่ได้วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ด้านการสรุปผล ปรับปรุง แก้ไข การนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สรุปได้ดังนี้

2.1 การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Plan) โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผน กำหนดนโยบาย ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ลงในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และ โรงเรียนควรมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้เดิมยังขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบและไม่มีกรรายงานผลการดำเนินงานหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ อีกทั้งบางโรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอต่อการดูแลและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ครูมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ประกอบกับครูผู้รับผิดชอบไม่มีความรู้และความถนัดในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเบญจวรรณ นามะพันธ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ สนับสนุน ส่งเสริม โครงการ และกิจกรรมแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบชัดเจน ตั้งแต่ด้านการวางแผนนโยบาย การตั้งคณะทำงาน การรายงานผลและการติดตามผล โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายตามแหล่งเรียนรู้ที่สถานศึกษามี

2.2 การดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ (DO) โรงเรียนควรมีการเก็บรวบรวมแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขาดวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดเก็บข้อมูลที่เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน อีกทั้งครูผู้รับผิดชอบดูแลแหล่งเรียนรู้ขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดเก็บข้อมูลของแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนพิศ พร้อมสุข (2558) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 (พะเยาประชานุกูล) อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ข้อเสนอแนะด้านแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในส่วนของ การเก็บข้อมูลควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีที่หลากหลาย การศึกษาเอกสาร การสังเกตและการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิด

2.3 การตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ (Check) โรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตาม ดูแลและประเมินผลระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ที่ผ่านมามีโรงเรียนขาดแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งครูผู้รับผิดชอบขาดความรู้เกี่ยวกับนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิดา ยอดประสิทธิ์ (2560) ศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านการตรวจสอบติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้สถานศึกษาควรกำหนดวิธีการหรือเครื่องมือในการประเมินผล ควรมีปฏิทินหรือระยะเวลาที่แน่นอนในการติดตามประเมินผล การใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

2.4 การสรุปผล ปรับปรุง แก้ไขการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ (Act) โรงเรียนควรรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาสรุปผลการประเมินเพื่อวางแผนในการพัฒนาในปีต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ที่ผ่านมามีครูขาดเครื่องมือที่ทันสมัยและขาดความรู้ในการรวบรวมข้อมูลทำให้ข้อมูลเกิดการสูญหาย ส่งผลให้การประเมินเพื่อรวบรวมปัญหาและอุปสรรคไม่มีข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในปีต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกู่เกียรติ แดงสีดา (2563) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า สถานศึกษาควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนตามรูปแบบของ PDCA ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้

เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล และความเป็นไปได้ในการนำแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาไปปฏิบัติตามกระบวนการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยจัดทำข้อเสนอแนะตามความเป็นจริงในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึงในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น E-Book และ Facebook เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Plan) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม บุคลากรทุกระดับได้ทราบและเข้าใจถึงภารกิจ ก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเป็นกรอบแนวทางในการควบคุม ติดตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 การตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ (Check) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนให้มีความหลากหลายและเป็นระบบ เพื่อใช้ในการกำกับ ติดตาม ดูแลและประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

1.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาควรดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ในประเด็นการเก็บรวบรวมแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยการเปรียบเทียบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายนอกของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2.2 ควรศึกษาวิจัยประสิทธิภาพการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ ติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางธมนวรรณ คำเรืองศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และนายพิเชษฐ์ ไชยบาล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยบง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือการวิจัย (Try Out) และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและ

คณะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านของวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาททศพรพรความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้าและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดาและคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2554). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัญเกียรติ แดงสีดา. (2563). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรดิตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- คำ วงศ์เทพ. (2554). การศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จิรภา อินนารี. (2563). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. พิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชวนพิศ พร้อมสุข. (2558). แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 (พะเยาประชานุกูล) อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ นามะพันธ์. (2563).แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปาริชาติ รมโพธิ์ภักดี. (2558). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

- พิชัย เรืองดี. (2558). การศึกษาแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา :
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุพิดา ยอดประสิทธิ์. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ราชบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2564). **กลุ่มงานสารสนเทศ กลุ่มงาน
นโยบายและวางแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.** สืบค้น 15 มิถุนายน
2565, จาก <https://www.pyo1.go.th/dlct/#>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). แผนหลักโครงการ “หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน” Master
Plan of Lab School Project. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร :
พริกหวานกราฟฟิค.

การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

School administration in accordance with the Guidelines for the Administration of Basic Education for the Employment of Educational Institutions under the Lamphun Primary Educational Service Area Office 1

สิทธิพงษ์ ปาลี^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Sittipong Palee^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำนวน 160 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและเมอร์แกน ทำการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่

จากผลการวิจัยพบว่า 1) พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า ด้านการกระจายงบประมาณ มีค่าความถี่มากที่สุดและด้านช่องทางการจำหน่ายสินค้าของผู้เรียนมีจำกัด มีค่าความถี่น้อยที่สุด

คำสำคัญ : บริหารสถานศึกษา, การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ, แนวทาง การจัดการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

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 : jaypalee@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the conditions of school administration by the guidelines for basic education for the employment of educational opportunity extension Institutions under the Lamphun Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to study the suggestion of school administration by the guidelines for the administration of primary education for the employment of educational opportunity extension institutions under the Lamphun Primary Educational Service Area Office 1. The population used in the study consisted of 20 school administrators and head of the learning group of educational institutions to expand educational opportunities The samples were 160 students under the Office of Lamphun Primary Educational Service Area 1, and the sample group was determined from the head population of learning selected using Krejcie and Morgan tables form purposive sampling resulted in a sample of 113 people. The instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistics used in this study were percentage, means and standard deviation, frequency.

The study found that 1) school administration by the guidelines for the administration of primary education for the employment of educational institutions under the Lamphun Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level, 2) the results of the suggestion for the administration of primary education for the employment of educational institutions under the Lamphun Primary Educational Service Area Office 1 found that the cost of budget distribution is the highest frequency and the distribution channel of student goods is limited to the lowest frequency.

Keywords : School management, Educational Management for Employment, Educational Management Guidelines

บทนำ

จังหวัดลำพูนเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่ซึ่งถือเป็นพื้นที่สำคัญทางเศรษฐกิจแห่งหนึ่งของประเทศในอดีตมีการจ้างงานสูงและมีอัตราค่าครองชีพต่ำ จึงเป็นเหตุให้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจหลาย ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องและก้าวกระโดด ประชากรต่างพื้นที่ได้ย้ายรกรากมาตั้งบ้านเรือนในเขตจังหวัดลำพูน ทำให้มีแรงงานมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็มีผู้เรียนมากขึ้น แต่ในปัจจุบันเนื่องด้วยผลของเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัว อีกทั้งผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 ทำให้หลายบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน ต้องทำการปิดตัวลงและย้ายฐานการผลิตและการลงทุนไปที่ต่างประเทศ ทำให้ประชากรแรงงานที่ตกค้างในจังหวัดลำพูนเกิดความไม่มั่นคงทางอาชีพและบางรายต้องย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ไม่เพียงแต่ผู้คนจากต่างถิ่น คนในพื้นที่เองก็ได้รับผลกระทบจากการปิดตัวของกิจการ และการย้ายฐานการผลิตและการลงทุนไปต่างประเทศด้วย ทั้งนี้เพราะคนในพื้นที่เองก็ได้ประกอบอาชีพรับจ้างเป็นพนักงานของบริษัทมาอย่างยาวนาน บางส่วนก็อายุมากแล้วจึงไม่มีบริษัทใดจ้างต่อ อีกทั้งแรงงานรุ่นใหม่ขาดทักษะและความสามารถในการทำงานในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้นายจ้างไม่กล้าที่จะลงทุนจ้างงาน เนื่องจากคิดว่าไม่คุ้มที่จะลงทุนกับแรงงานที่ขาดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของการทำงานในศตวรรษที่ 21 เมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานใน จังหวัดลำพูน เทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดลำพูน จะพบว่าในไตรมาส 1 ปี 2565 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจังหวัดลำพูน มีอัตราร้อยละ 69.59 ลดลงจากไตรมาสที่ 4 ปี 2564 ที่มีอัตรา 70.03 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีอัตราที่ลดลงจาก ไตรมาสที่ 1 ปี 2564 ที่มีอัตรา 71.85 (สำนักงานแรงงาน จังหวัดลำพูน, 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จึงได้กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาได้สังกัดให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ตลอดถึงการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้

ทักษะอาชีพ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการผ่านโครงการในโรงเรียนต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เป็นการบริหารสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาทุกระดับการศึกษาและทุกช่วงวัย ให้มีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนด ซึ่งสืบเนื่องจากนโยบายและยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้มีการกำหนดนโยบายมุ่งเน้นในเรื่องของการจัดการศึกษาเพื่อการมีอาชีพ มีรายได้และมีงานทำ โดยมีเป้าหมายในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทย ในทุก ๆ ด้านในระยะยาวเพื่อให้สามารถก้าวสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคม โลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้รายละเอียดในแต่ละอาชีพ โดยเน้นเรียนรู้จากการสร้างกระบวนการคิดที่ประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีความรู้ ไปสู่การลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จำลองเสมือนจริงหรือจากสถานการณ์จริง และเรียนรู้จากการสร้างกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคศตวรรษที่ 21

ปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในระดับมัธยมศึกษาชั้น ขึ้นอยู่กับการวางเส้นทางการศึกษาสู่อาชีพให้กับผู้เรียนรายบุคคล โดยคำนึงถึง ความสนใจ ลักษณะนิสัย ความถนัดทางวิชาชีพของผู้เรียน และความต้องการตลาดแรงงาน เมื่อทราบข้อมูลเบื้องต้นแล้ว ผู้เรียนจะต้องมีการจัดวางเส้นทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นบทบาทสำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องวางรูปแบบการบริหารจัดการให้ผู้เรียนค้นพบตัวเองและส่งเสริมในการก้าวเดินตามเส้นทางสู่การมีงานทำและมีอาชีพของผู้เรียน แนวทางการจัดเส้นทางการศึกษาต่อสู่การมีงานทำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) มีดังนี้ ด้านการจัดรายวิชาแนะแนวแนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญ ด้านการประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ ด้านการสำรวจความต้องการอัตราค่าจ้างแรงงานของท้องถิ่นระดับจังหวัดและอำเภอ ด้านการจัดทำโปรแกรมการเรียนรู้รองรับประเภทและสาขาวิชาชีพหรือกลุ่มสาขาวิชา ด้านการจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพของรายวิชาชีพเพิ่มเติม ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัย ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ ด้านการจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม และด้านการจัดการเทียบโอนหน่วยกิต รายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

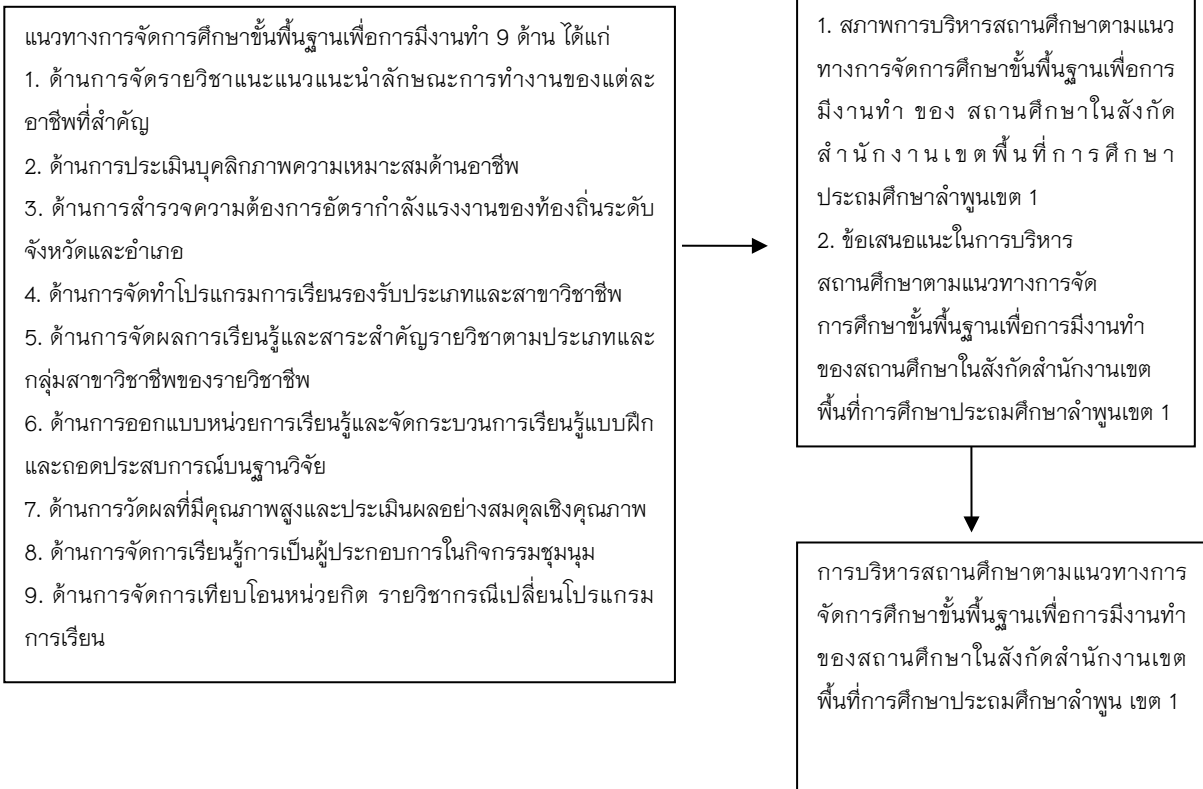
ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำนวน 160 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie&Morgan ทำการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 113 คน รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาทั้งสิ้น 133 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	20 คน	
หัวหน้ากลุ่มสาระฯ	160 คน	113 คน
รวม	180 คน	133 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ 9 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) จำนวน 1 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำเพื่อเป็นแนวทางในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.2. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดการให้ครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาโครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ, ดร.เกศราพรพรณ พันธ์ศรีเกตุคงเจริญ และนายศุภศิวิร์ ตาห้ำ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

4.2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย การแจกแบบสอบถามทาง E-Office ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนกระจายข่าวในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน

4.3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามจำนวน 133 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3. การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย

8'

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำนวน 9 ด้าน

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	การแปรผล	อันดับ
1.	ด้านจัดรายวิชาแนะแนว แนะนำ ลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญ	4.32	0.71	มาก	4
2.	ด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ	4.18	0.79	มาก	5
3.	ด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานท้องถิ่นระดับจังหวัด อำเภอ	4.04	0.92	มาก	8
4.	ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ	4.05	0.79	มาก	7
5.	ด้านจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพของรายวิชาชีพ	4.40	0.74	มาก	2
6.	ด้านออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัย	4.38	0.66	มาก	3
7.	ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ	4.47	0.69	มาก	1

8. ด้านจัดการเรียนรู้การเป็น ผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม	4.01	0.71	มาก	9
9. ด้านจัดการเทียบโอนหน่วยกิต รายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน	4.07	0.92	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.29	0.62	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ด้านจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพของรายวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ด้านออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ด้านจัดรายวิชาแนะแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ด้านจัดการเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานของท้องถิ่นระดับจังหวัดและอำเภออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

ตาราง 2 แสดงความถี่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1	ความถี่ (f) (n = 80)	อันดับ
1. ควรสนับสนุนงบประมาณให้ทั่วถึงทุกโรงเรียน	28	1
2. สำรวจความต้องการแรงงานในท้องถิ่น ยากต่อการคาดเดาเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	19	2
3. ควรสนับสนุนครูให้ได้รับการอบรมทักษะอาชีพใหม่ ในศตวรรษที่ 21	14	3
4. การจัดทำหลักสูตรระยะสั้นให้ทันตลาดแรงงานยังคงขาดผู้เชี่ยวชาญบางสาขาที่จะมาสอนในโรงเรียน	9	4
5. การฝึกงานกับผู้ประกอบการในชุมชนเป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีสถานประกอบการน้อยเกินกว่าจะรองรับผู้เรียนทั้งหมดได้	7	5
6. ช่องทางในการจำหน่ายสินค้าของผู้เรียนมีจำกัด	3	6

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ซึ่งข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรสนับสนุนงบประมาณให้ทั่วถึงทุกโรงเรียน รองลงมา คือ การสำรวจความต้องการแรงงานในท้องถิ่น ยกต่อการขาดแคลนเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำที่สุด คือ ช่องทางการจำหน่ายสินค้าของผู้เรียนมีจำกัด

8'

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาจากการที่สถานศึกษามีการวัดผลตรงตามระดับพฤติกรรมและตรงตามหลักความรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละตัวชี้วัดรายวิชา พื้นฐาน ตามพฤติกรรมในด้านเจตคติ อันประกอบด้วย การตอบสนองที่จะหาความจริง การได้หลักความรู้และยึดถือหลักความรู้เพื่อนำความรู้ไปปฏิบัติ และตามพฤติกรรมในด้านความรู้ อันประกอบด้วย ความจำ ความเข้าใจ การนำไปประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยทิพย์ ชันทะสา (2565) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา กลุ่มดอยอินทนนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษากลุ่มดอยอินทนนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากและ 2) แนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษากลุ่มดอยอินทนนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ ด้านการศึกษา ผู้บริหารควรมีการกำกับติดตาม นิเทศการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นรูปธรรม จัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านการศึกษาอย่างชัดเจน กล่าวคือมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา มีการตั้งค่าเป้าหมายในการประเมินผลความสำเร็จของโครงการ และ SWOT โครงการสำหรับพัฒนาจัดทำโครงการในปีการศึกษาถัดไป ทำให้เกิดการวัดผลและการประเมินที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราเมษ ลางกระโทก (2561) ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวัดผลประเมินผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานวัดผลประเมินผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีปัญหาการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านการวัดผล ประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีปัญหาการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ มีปัญหาการปฏิบัติในระดับมาก กล่าวว่ามีปัญหาที่พบคือ ครูขาดความรู้ในเรื่องการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา ทำให้เห็นว่าเมื่อสถานศึกษารวมถึงบุคลากรการศึกษานั้นขาดศักยภาพในการวัดผลและประเมินผลอาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการของการวัดผลและประเมินผลของผู้เรียนได้ และควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุง เครื่องมือและประเมินผลให้เป็นไปตามศักยภาพของผู้เรียน

ด้านจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชี้พของรายวิชาชี้พ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาใช้มาตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหา วางแผนการจัดการเรียนการสอน วางแผนการประเมินผลมาตรฐาน จัดสาระสำคัญในรายวิชาที่เป็นความถนัดตามสมรรถนะอาชีพของผู้เรียนให้มีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ตามประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรชัย เนตรถนอมศักดิ์ (2561) ศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา รายวิชา 241307 กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามตัวบ่งชี้การสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัด

กิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตามตัวบ่งชี้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดได้ ทั้งในส่วนของความรู้ ในเนื้อหาสาระที่ประเมินจากแบบทดสอบกลางภาคและปลายภาคและการปฏิบัติซึ่งประเมินจากภาระงานรวบยอด ซึ่งเป็นไปตามหลักการสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับการวิจัยของ จุฬารักษ์ พลรักษ์ (2566) ศึกษาเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีเหตุผลของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนร่างรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า 1) ครูผู้สอนได้กำหนดเป้าหมายและให้ความสำคัญกับบริบทการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสามารถการแก้ปัญหา และการคิดอย่างมีเหตุผลของผู้เรียน แต่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย จึงต้องการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกายด้านอารมณ์จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ในมิติของศักยภาพการคิดแก้ปัญหาและสร้างความรู้ใหม่ในมุมมองที่ซับซ้อน ท้าทายและมีคุณค่ามากขึ้น 2) ผลการประเมินคุณภาพและ ความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวว่าการเรียนรู้ที่ดีจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขด้านศักยภาพพัฒนาการของผู้เรียนที่เป็นไปได้สูงสุดในบริบทการเรียนรู้ขณะนั้น และสามารถเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพเมื่อผู้เรียนได้รับการแนะนำความรู้ หรือมีเงื่อนไขสนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจ และการคิดเพิ่มขึ้นที่เชื่อมโยงกับการสร้างและปรับเปลี่ยน หรือสร้างสรรค์ความรู้ในบริบทการเรียนรู้ที่ท้าทาย แรงจูงใจและความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นเงื่อนไขที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนมากขึ้น

ด้านจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาได้มีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะตามประเภทวิชาชีพและสาขาวิชาชีพ จัดกิจกรรมชุมนุมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นด้านกระบวนการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประกอบการค้าอย่างใดอย่างหนึ่งตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยมีการรวมตัวกัน ประกอบธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา อ่อนธานี (2564) ได้ศึกษาเรื่องผลการใช้การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานและอาชีพสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีสมรรถนะการทำงานและอาชีพหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอธิบายว่าเพิ่มเติมว่า เพราะได้นำการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรม สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะการทำงานและอาชีพในด้านเป็นผู้รู้จักตนเอง รู้จักอาชีพด้านทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นทีมด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานด้านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้านการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการนำหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์กับการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่มไปประยุกต์ใช้ในบทเรียน มีหลักการ คือ เป็นกระบวนการสร้างความรู้โดยผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้เองเป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียนก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนสามารถกำหนดหลักการที่ได้จากการปฏิบัติและสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างถูกต้อง เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง ก่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา รักษวงษ์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้ประกอบการสังคมของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะผู้ประกอบการสังคมของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนของโรงเรียน มีการเตรียมเนื้อหาพื้นฐานเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจเบื้องต้นให้ผู้เรียน จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนในทุกระดับชั้นได้ลงมือปฏิบัติทำธุรกิจขนาดเล็กด้วยตนเอง เช่น โครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ (New Entrepreneur Creation: NEC) โครงการฝากอบรมผู้ประกอบการน้อย พรรณร้อย

อาหารว่าง เป็นต้น ร่วมกับผู้เรียนได้การเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหากผู้เรียนได้รับความรู้ และฝึกทักษะเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้เรียนมีความเป็นผู้ประกอบการสูง

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านควรสนับสนุนงบประมาณและกระจายงบประมาณในการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการมีงานทำอย่างทั่วถึง และเหมาะสม สอดคล้องกับ เขตต์ เลิศวิวัฒน์พงษ์ และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา แนวทางการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการศึกษานอกระบบของประเทศไทย ได้กล่าวว่า งบประมาณที่ จัดสรรไป จะต้องสามารถใช้ในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติแก่ผู้เรียน ต้องคำนึงถึงการที่ผู้เรียน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ทั้งนี้ยังควรจัดสรรงบประมาณให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับการ เรียนการสอนในแต่ละศูนย์ กศน.อำเภอ และณัฐพร นาคสุวรรณ, ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2564) ได้เสนอว่าระบบการ บริหารงบประมาณ เป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐที่จะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการของ หน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ภารกิจ วัตถุประสงค์ เนื่องจากระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการ ป้องกันและรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานช่วยให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

ด้านที่มีค่าความถี่รองลงมาคือ ด้านการสำรวจความต้องการแรงงานในท้องถิ่นยากต่อการคาดเดาเนื่องจาก สภาพเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งนี้สอดคล้องกับรายงานสถานการณ์การแรงงานจังหวัดลำพูน (รายงาน สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดลำพูน ราชปี พ.ศ. 2565 มกราคม-ธันวาคม 2565) ที่กล่าวถึง ข้อจำกัดและปัจจัยเสี่ยง ทางเศรษฐกิจไว้หลายประเด็น เช่น ผลกระทบจากสงครามรัสเซีย - ยูเครน ที่ยังคงต้องเฝ้าระวัง สำนักงานคณะกรรมการ กำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) ได้ปรับขึ้นค่าไฟฟ้าผันแปร (Ft) อีก 68.66 สตางค์ต่อหน่วย รวมเป็นค่าเอฟทีทั้งสิ้น 93.43 สตางค์ต่อ หน่วย ส่งผลให้อัตราค่าไฟฟ้าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72 บาทต่อหน่วย ส่งผลให้ระดับราคาสินค้าอุปโภคบริโภค โดยเฉพาะอาหารสดและอาหารสำเร็จรูป ปรับราคาสูงขึ้นตามต้นทุนการผลิตและการขนส่ง ประกอบกับ ตลาดแรงงาน ยังคงฟื้นตัวไม่เต็มที่ จึงเป็นเหตุให้มีการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานและผู้ปกครองอยู่หลายครั้ง ซึ่งหลังจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 เริ่มคลี่คลายลง อัตราการจ้างงานในจังหวัดลำพูนก็เพิ่มสูงขึ้นซึ่งดึงดูดแรงงานจากต่าง ถิ่นที่ต้องการงานให้เข้ามาในจังหวัดลำพูน ทั้งนี้ บริษัทต่าง ๆ พยายามในการพัฒนาบริษัทตนเองเพื่อลดต้นทุนและการ จ้างงานลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการประมาณการอุปสงค์แรงงาน ของ เบญจวรรณ สุมารัตน์ (2561) โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ ทราบแนวโน้มการประมาณอุปสงค์แรงงานของประเทศไทย ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูล ทุติยภูมิ (secondary data) ประเภทอนุกรมเวลา (time series) ราชปี ระหว่างปี 2541 - 2560 รวมระยะเวลา 20 ปี ซึ่งพบ ข้อเสนอจากการศึกษา พบว่า ความต้องการแรงงานมีทิศทางตรงข้ามกับ real GDP สะท้อนให้เห็นว่า ตลาดแรงงานที่ กำลังเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ทรัพยากรมนุษย์อาจจะถูกลด บทบาทลง มีการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีทดแทน กำลังแรงงาน ดังนั้น แรงงานอาจจะต้องมี การเรียนรู้และตระหนักถึงบทบาทของกำลังแรงงานที่จะเปลี่ยนในอนาคต ต่อไป โดยการฝึกฝน และพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นในอนาคต

ด้านที่มีค่าความถี่น้อยที่สุดคือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าของผู้เรียนมีจำกัด โดยในปัจจุบัน ช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า หรือผลิตภัณฑ์อันเกิดจากการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียนไม่ได้จำกัดอยู่ใน เฉพาะพื้นที่เท่านั้น สถานศึกษาส่วนมากได้มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำการตลาดเชิงรุก สร้างพื้นที่การจำหน่ายสินค้า ผลิตภัณฑ์และบริการผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้สื่อโซเชียลมีเดียมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ อินทโรและ คณะ (2561) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาช่องทางการจำหน่ายสินค้าชุมชนด้วยการสร้างเพจบนเฟซบุ๊ก กรณีศึกษา กลุ่มสินค้าชุมชนที่ได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อทำการศึกษาผลิตภัณฑ์ชุมชนและ

สภาพปัญหาในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อศึกษาความรู้พื้นฐานและความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านสื่อออนไลน์ ด้วยการสร้างเพจบนเฟซบุ๊ก เพื่อพัฒนารูปแบบช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยการสร้างเพจบนเฟซบุ๊ก และเพื่อปฏิบัติการทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยการสร้างเพจบนเฟซบุ๊ก ผลการศึกษาพบว่า ผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนมีศักยภาพในด้านการใช้งาน คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และการใช้งาน Smartphone รวมถึงด้านสื่อสังคมออนไลน์ กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนสามารถสร้างรายได้โดยการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านสื่อออนไลน์ด้วยการใช้เพจเฟซบุ๊ก และ ผู้จำหน่ายของแต่ละกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนมีการศึกษาและเรียนรู้ทางด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ออนไลน์บนเพจเฟซบุ๊กคร่อมกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ สุภาวดี ชัยวิวัฒน์ตระกูล (2563) ที่ได้ ศึกษาการใช้โมบายแอปพลิเคชันสำหรับตลาดสินค้าเกษตรออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดบูรณาการเทคโนโลยีและตลาดสินค้าเกษตรในชุมชน โดยประยุกต์โมบายแอปพลิเคชันที่มีการเชื่อมโยงสินค้าเกษตรสู่ตลาดออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศประเมินผลการใช้งานอยู่ในระดับดีผู้ใช้ทั่วไปประเมินผลการใช้งานอยู่ในระดับดีมากแสดงให้เห็นว่าแนวคิดของระบบที่ออกแบบและ พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ชุมชนสามารถเชื่อมโยงสินค้าเกษตรสู่ตลาดออนไลน์ผ่านทางโซเชียลมีเดีย โดยอาศัยระบบที่พัฒนาขึ้นเป็นตัวกลางการเชื่อมต่อ นอกจากนี้ การนำทางสู่สถานประกอบการผ่านแอปพลิเคชัน แผนที่ ด้วยอุปกรณ์โมบาย ยังช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าเกษตรชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม ในอนาคตนอกจากเป็นแหล่งรวบรวมสินค้าแล้ว โดยกลไกของตลาดสามารถควบคุมราคาและคุณภาพของสินค้าได้ จะเห็นได้ว่าช่องทางการจัดจำหน่ายในปัจจุบันและอนาคตมีแนวโน้มที่จะเกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงและประชาชนทั่วไปที่มีความรู้ด้านการตลาดออนไลน์เองก็สามารถเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อต่อยอดอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องให้ ความรู้เกี่ยวกับการตลาดออนไลน์ แก่ประชาชนและผู้เรียน เพื่อที่จะเตรียมตัว เข้าสู่การแข่งขันตลาดออนไลน์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการจัดรายวิชาแนะแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญ ผู้บริหารและคณะครูผู้รับผิดชอบจะต้องจัดให้มีการแนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญ
2. ด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนมีการประเมินบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียนได้รู้ถึงความถนัดและความสนใจของตนเองและนำข้อมูลที่ได้ประกอบการตัดสินใจในการเลือกศึกษาต่อ
3. ด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานท้องถิ่นระดับจังหวัดอำเภอ หน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่น ต้องให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อสำรวจความต้องการแรงงานท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพที่ต้องการได้โดยที่มืงานรองรับ
4. ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ สถานศึกษาควรจัดทำโปรแกรมการเรียนเพื่อรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ ที่หน้าเรียนสนใจจะศึกษาต่อ
5. ด้านจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพของรายวิชาชีพ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเรียนรู้ตามสาระสำคัญและรายวิชา ตามกลุ่มสาขาวิชา ที่นักเรียนสนใจจะศึกษาต่อ

6. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัย สถานศึกษาต้องออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ที่จัดกระบวนการเรียนรู้ และแบบฝึก การถอดประสบการณ์ โดยตั้งอยู่บนวิธีการวิจัย เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมพร้อมที่จะศึกษา ในระดับสูงขึ้น
7. ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้อง สนับสนุนให้ครู มีความรู้ในด้านการประเมินอย่างหลากหลายให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. ด้านจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม สถานศึกษาต้องประสานงานติดต่อสถานประกอบการในชุมชนและสร้างเครือข่ายเพื่อฝึกบุตรหลานในชุมชนให้กลายเป็นผู้ประกอบการในชุมชน หรือจัดให้ได้รับประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการเองทั้งระบบ มีการวางแผนธุรกิจ การตลาดและการทำบัญชีรายรับรายจ่าย
9. ด้านการจัดเทียบโอนหน่วยกิต รายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเทียบโอนหน่วยกิต ระหว่าง หลักสูตร โดยที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบในสิ่งที่ตนเองชอบและมีโอกาสที่จะเปลี่ยน โปรแกรมการเรียน ในการกำหนดขนาดการศึกษาของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. สถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพหลังจากจบการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
2. ผู้บริหารการศึกษควรศึกษาแนวทางการวางแผนกระจายงบประมาณลงสู่สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
3. สถานศึกษาควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการท้องถิ่น จังหวัดลำพูน ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ท่านอาจารย์ ดร. ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, ดร.เกศราพรธณ พันธุ์ศรีเกตุ คณบดี อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายศุภวิศว์ ตาห้ำ ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่จันวิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความ ร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา กุกุดเรือ. (2563). การพัฒนาระบบภาคีเครือข่ายอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน. **วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ**, 6(1), 120–132.
- เขตต์ เลิศวิวัฒน์พงษ์, กัมปนาท บริบูรณ์, วิกร ตันพุกพิไธม, และอดุลย์ ศุภันท์. (2560). การพัฒนาแนวทางการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการศึกษานอกระบบของประเทศไทย. **Veridian E-Journal, มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย**, 10(3), 17–18.
- ณัฐพร นาคสุวรรณ และ ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. (2566). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 6(2), 172–177.
- ดวงนภา คณโทเงิน. (2561). **แนวทางการบริหารหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะด้านอาชีพ และการมีงานทำของผู้เรียนโรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** การค้นคว้าแบบอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- เบญจวรรณ สารรัตน์. (2561). **การประมาณการอุปสงค์แรงงาน.** การค้นคว้าแบบอิสระ ศ.บ., มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. **นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2565** (29 ตุลาคม 2564) หน้า 3.
- เมธชนนท์ ประจวบลาภ. (2565). นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย. **วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 2(1), 68–82.
- วารุณี เมืองช้าง, สกล วรเจริญศรี และครรชิต แสนอุบล. (2564). การเสริมสร้างความสอดคล้องระหว่างความสนใจกับความต้องการประกอบอาชีพของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยใช้กิจกรรมแนะแนว. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 26(4), 106–123.
- ศิริลักษณ์ อินทโสโร, จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ, สุคนธ์รัตน์ สวัสดิ์ทิกุล, และ เอกนุช ฒ นคร. (2561). **รูปแบบการพัฒนาช่องทางการจำหน่ายสินค้าชุมชนด้วยการสร้างเพจบนเฟซบุ๊กกรณีศึกษากลุ่มสินค้าชุมชนที่ได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช.** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, สงขลา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการทำงานทำ.** หน้า 8 – 14.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน. (2565). **รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดลำพูน ไตรมาสที่ 1/2565 มกราคม-มีนาคม 2565.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน. (2566). **รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดลำพูน รายปี พ.ศ.2565 มกราคม-ธันวาคม 2565.** สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม พ.ศ. 2566, จาก <https://shorturl.asia/PUHkw>
- สุภาวดี ชัยวิวัฒน์ตระกูล. (2563). การใช้โมบายแอปพลิเคชันสำหรับตลาดสินค้าเกษตรออนไลน์. **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**, 22(2), 88–97
- อดิพร เกิดเรือง. (2565). การจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทยยุค 4.0. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 7(2), 164–185.

การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The Academic Administration by using CR2ACTS Model of Educational Institutes under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

สิริกานต์ มวลฟอง^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Sirikan Moonfong^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม (Spirit) รองลงมา คือ ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) และ น้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) 2) ข้อเสนอแนะ การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) ควรจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทางความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนอย่างหลากหลาย ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active learning เน้นการสื่อสารที่ในชีวิตประจำวัน ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) ควรสนับสนุน และพัฒนาครูให้เลือกใช้ สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และด้านคุณธรรม (Spirit) ควรส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาจัดเป็นกิจกรรมในโรงเรียน

คำสำคัญ : CR2ACTS Model, การบริหารงานวิชาการ

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 : sirikan.kook@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study academic administration using the CR2ACTS Model of educational institutions under the Chiang Rai Primary educational service area office 2, and 2) to check the recommendations of academic administration using the CR2ACTS Model of educational institutions under the Chiang Rai Primary educational service area office 2. The sample group includes 320 directors and teachers in educational institutions under the Chiang Rai Primary educational service area office 2 selected by simple random sampling. The tools used in this research were questionnaires with a 5-level estimation scale questionnaire and statistics used to analyze the data, including percentage statistics, frequency, averages, and standard deviations.

The results of the research find that 1) Academic administration using the CR2ACTS Model of educational institutions under the Chiang Rai Primary educational service area office 2, the overall score and scores for each aspect were at a high level, when considering each side, The side with the highest mean was achievement, followed by spirit, Thai literacy, and the lowest average communication (English focus) 2) Recommendations for academic administration using the CR2ACTS Model of educational institutions under the Chiang Rai Primary educational service area office 2, it was found that in terms of achieving achievement, teaching, and learning should be conducted that promote reading ability. Communication (English Focus) Organized active learning activities focused on dialogue. Communication Basic vocabulary that in daily life according to one's grade level. Thai literacy should support and develop teachers to use new materials, technologies, and innovations for teaching and learning, and spirit should promote the adoption of the sufficiency economy philosophy as an activity that promotes morality in school.

Keywords : CR2ACTS Model, Academic Administration

บทนำ

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า การจัดการศึกษานั้น ต้องทำเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งจิตใจ สติปัญญา และร่างกาย ความรู้คู่คุณธรรม มีประเพณีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับนโยบาย และแผนการดำเนินงานต่าง ๆ มาปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน และต้องมีการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งกระบวนการทุกอย่างนั้นเกี่ยวข้องกับงานวิชาการในสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการ คือ การดำเนินกิจกรรมด้านการเรียนการสอนทุกอย่างที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลและประเมินผล การวิจัยการศึกษา การแนะแนว การนิเทศติดตามผล การเทียบโอนผลการเรียน ดูแลระบบประกันคุณภาพภายใน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมชุมชนให้มีความมั่นคงทางวิชาการ ร่วมส่งเสริมงานวิชาการในสถานศึกษาร่วมกับสถาบันอื่น ที่จัดระบบการศึกษา เพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 - 2562 เพื่อนำมาวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน พบว่า ผลคะแนนรวมใน 4 วิชาหลัก ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ

คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ ในปีการศึกษา 2560 มีผลคะแนนรวม 38.99 คะแนน ปีการศึกษา 2561 มีผลคะแนนรวม 42.86 คะแนน และปีการศึกษา 2562 มีผลคะแนนรวม 37.29 คะแนน จะเห็นได้ว่า ผลคะแนนรวมในปีการศึกษา 2560 – 2562 มีคะแนนเฉลี่ยยังไม่ถึงร้อยละ 50 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งข้อมูลผลคะแนนเหล่านี้ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของสถานศึกษาได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งมอบผลผลิตการให้บริการการศึกษาที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ โดยนำจุดเน้นนโยบาย CR2ACTS Model มาเป็นกรอบแนวทางให้สถานศึกษาได้ปฏิบัติ เพื่อการยกระดับคุณภาพในด้านของงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจุดเน้นนโยบาย CR2ACTS Model ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) 2. ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) 3. ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) และ 4. ด้านคุณธรรม (Spirit)

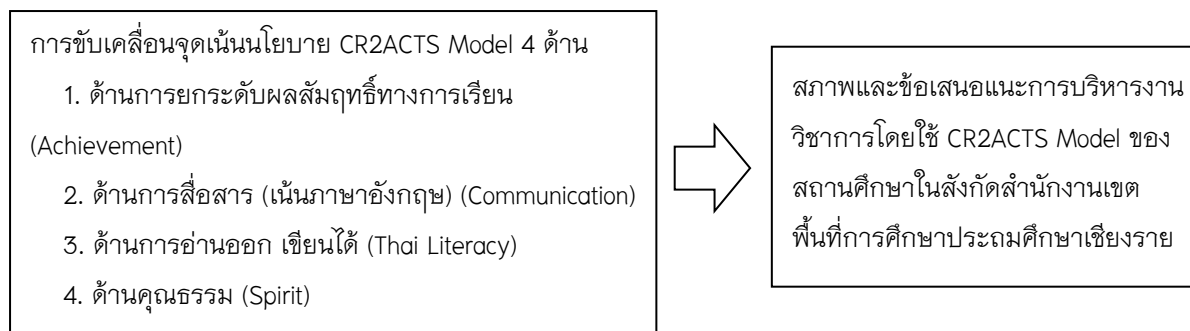
จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับ การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับ กำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีสถานศึกษาจำนวน 145 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 106 คน และครู จำนวน 1,725 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 1,831 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2561) จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดสัดส่วนของประชากร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานวิชาการ โดยยึดตามองค์ประกอบของนโยบายการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) 2) ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) 3) ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) และ 4) ด้านคุณธรรม (Spirit)

3) สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหา รูปแบบ และการใช้ภาษา

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่

5) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไว้ใช้ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.96

8) ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Opened end Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	122	38.12
หญิง	198	61.88
รวม	320	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	148	46.25
สูงกว่าปริญญาตรี	172	53.75
รวม	320	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	121	37.81

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ระหว่าง 5 – 10 ปี	59	18.44
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	140	43.75
รวม	320	100

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 61.88 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.12 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.81 และน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.44

2. ผลการผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

การบริหารงานวิชาการ โดยใช้ CR2ACTS Model 4 ด้าน	ระดับการบริหาร งานวิชาการ		การแปลผล	อันดับ
	n = 320			
	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement)	4.29	0.55	มาก	1
2. ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication)	3.98	0.63	มาก	4
3. ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy)	4.22	0.54	มาก	3
4. ด้านคุณธรรม (Spirit)	4.26	0.70	มาก	2
รวม	4.18	0.52	มาก	

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม (Spirit) ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.63)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงความถี่ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (n = 81)	อันดับ
1. ควรลดภาระงานอื่น ๆ ของครู และจัดสรรอัตรากำลังครูให้ครบชั้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียน	6	7
2. ควรนำโครงสร้างข้อสอบจาก Test Blue Print หรือ ข้อสอบวัดความรู้อื่น ๆ มาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน และใช้ข้อสอบที่ผ่านมาจัดทำเป็นข้อสอบคูชานาน	5	8
3. ควรมีการวิเคราะห์ปัญหา โดยการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน หรือ นำผลการทดสอบของนักเรียน เพื่อวางแผนปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	7	6
4. ควรจัดเตรียมรูปแบบของแบบประเมินผู้เรียนให้เป็นแนวเดียวกันทุกโรงเรียน พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือโรงเรียนในด้านการจัดทำเอกสารวิเคราะห์ของผลคะแนนสอบ O-Net, NT, RT เป็นต้น	10	5
5. ควรจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทางความสามารถด้านการอ่าน (Reading Test: RT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อย่างหลากหลาย เช่น การอ่านออกเสียง การอ่านรู้เรื่อง การอ่านเรื่องสั้น การอ่านจับใจความสำคัญ เป็นต้น	16	1
6. ควรจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทางความสามารถด้านการเขียนอย่างหลากหลาย เช่น การเขียนตามคำบอกตามคำพื้นฐานของแต่ละชั้น การเขียนเรื่องจากภาพ การจัดทำหนังสือเล่มเล็ก เป็นต้น	14	2
7. ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางความสามารถด้านการคำนวณอย่างหลากหลาย เช่น กิจกรรมผู้พิชิต สถิติข้อมูล กิจกรรม รอบรู้เรื่องแบบรูป กิจกรรมหรรษา เรขาคณิต เป็นต้น	12	3
8. ควรส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดกระบวนการ PLC ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สำหรับครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเดียวกัน	11	4
รวมเฉลี่ย	81	

ตารางที่ 4 แสดงความถี่ ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (n = 68)	อันดับ
1. ควรสนับสนุนงบประมาณจัดสรรหาครูจากต่างประเทศ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่สามารถให้นักเรียนมีโอกาสได้สนทนากับครูต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษา	12	4
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active learning เน้นบทสนทนา การสื่อสาร คำศัพท์พื้นฐาน ที่ในชีวิตประจำวันตามระดับชั้นของตนเอง	23	1
3. ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านความรู้และเทคนิคการสอนภาษาต่างประเทศให้กับครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	18	2
4. ควรจัดสรรครูที่เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาต่างประเทศให้ครบทุกโรงเรียน	15	3
รวมเฉลี่ย	68	

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active learning เน้นบทสนทนา การสื่อสาร คำศัพท์พื้นฐาน ที่ในชีวิตประจำวันตามระดับชั้นของตนเอง มีความถี่สูงสุด จำนวน 23 คน รองลงมา คือ ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านความรู้และเทคนิคการสอนภาษาต่างประเทศให้กับครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำนวน 18 คน และความถี่ต่ำสุด คือ ควรสนับสนุนงบประมาณจัดสรรหาครูจากต่างประเทศ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่สามารถให้นักเรียนมีโอกาสได้สนทนากับครูต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษา จำนวน 12 คน

ตารางที่ 5 แสดงความถี่ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (n = 71)	อันดับ
1. ควรวิเคราะห์สภาพและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียนของตน	10	5
2. ควรส่งเสริมครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียนได้ฝึกการอ่านออกเขียนได้จากแหล่งเรียนรู้ห้องสมุดของโรงเรียน	12	4
3. ควรส่งเสริมด้านการอ่านออก เขียนได้ ผ่านกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันภาษาไทย กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมวันแม่แห่งชาติ เป็นต้น	15	2
4. ควรสนับสนุน และพัฒนาครูให้เลือกใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	20	1
5. สนับสนุนการพัฒนาทักษะการสอน และจัดหาชุดคู่มือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ เทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลายอย่างเหมาะสมให้กับครู	14	3
รวมเฉลี่ย	71	

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) ควรสนับสนุน และพัฒนาครูให้เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ มีความถี่สูงสุด จำนวน 20 คน รองลงมา คือ ควรส่งเสริมด้านการอ่านออก เขียนได้ ผ่านกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันภาษาไทย กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมวันแม่แห่งชาติ จำนวน 15 คน และความถี่ต่ำสุด คือ ควรวิเคราะห์สภาพและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียนของตน จำนวน 10 คน

ตารางที่ 6 แสดงความถี่ ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านคุณธรรม (Spirit)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (n = 65)	อันดับ
1. ควรส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาจัดเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมในโรงเรียน	18	1
2. ควรมีการจัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรมพื้นฐาน ทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน	10	4
3. ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมเข้าค่ายด้านศาสนา เช่น ค่ายพุทธบุตร หรือ ค่ายพุทธธรรม	9	5
4. ส่งเสริมให้ครู ปลูกฝังจิตสำนึกความดีให้กับผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมจิตอาสาทำความดี กิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นต้น	13	3
5. ส่งเสริมให้นำคุณธรรม จริยธรรมมาบูรณาการสอดแทรกเข้ากับรายวิชาพื้นฐาน	15	2

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านคุณธรรม (Spirit) ควรส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาจัดเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมในโรงเรียน มีความถี่สูงสุด จำนวน 18 คน รองลงมา คือ ส่งเสริมให้นำคุณธรรม จริยธรรมมาบูรณาการสอดแทรกเข้ากับรายวิชาพื้นฐาน จำนวน 15 และความถี่ต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมเข้าค่ายด้านศาสนา เช่น ค่ายพุทธบุตร หรือ ค่ายพุทธธรรม จำนวน 9 คน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) รองลงมา คือ ด้านด้านคุณธรรม (Spirit) รองลงมา คือ ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication)

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปได้ ดังนี้ ด้านที่มีค่าความถี่ในการให้ข้อเสนอแนะสูงที่สุด คือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม (Spirit) รองลงมา

คือ ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) และด้านที่มีค่าความถี่ในการให้ข้อเสนอแนะต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีผลการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความใส่ใจในเรื่องของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นฝ่ายงานหลักที่จะนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชส์ภูมิ วิธา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วันวิสา ศรีสองเมือง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตำบลสันสลี อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) ด้านคุณธรรม (Spirit) ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) และด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) ตามลำดับ ซึ่งนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการบริหารวิชาการในเรื่องการเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตร มาตรฐาน และตัวชี้วัดของแต่ละระดับชั้น เพราะการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรเข้าสู่กระบวนการปฏิบัติในชั้นเรียน ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร หอมริน (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในกลุ่มโรงเรียนลานกระบือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านคุณธรรม (Spirit) การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐานในเรื่องของหน้าที่พลเมืองดี ที่สะท้อนมาจากการให้ความสำคัญกับสถาบันพระมหากษัตริย์ของไทย การขัดเกลาจิตใจด้วยหลักธรรมทางศาสนา การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรักใคร่สามัคคี รวมถึงการกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ส่งผลให้นักเรียนเป็นคนมีคุณธรรมในตนเองและผู้อื่น ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนภา เรืองเดชไชย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหัววังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความสำคัญของการพัฒนาการอ่านออก เขียนได้ ของนักเรียน เพราะทักษะการอ่านคือจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ทุกกระบวนการจัดการเรียนการสอนในทุกรายวิชา โดยต้องพัฒนา ตามตัวชี้วัด

ที่นักเรียนต้องรู้ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมนิสัยรักการอ่านแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะพื้นฐานในการอ่านอย่างมีคุณภาพตรงตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และผ่านเกณฑ์การทดสอบในระดับชาติสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ สวัสดิ์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการอ่านของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมการอ่านของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) การบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสื่อสาร ในรูปแบบการสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งถือเป็นการเพิ่มทักษะให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้อย่างหลากหลายภาษา และสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อก้าวทันโลกและเพิ่มขีดความสามารถของตนได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพร มุลอำคา (2560) ได้ทำการวิจัย การศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) มีค่าความถี่ในการให้ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน หรือนำผลการทดสอบของนักเรียน มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมที่หลากหลาย พร้อมทั้งประเมินผู้เรียนหลังการเรียนรู้อีกเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น จัดกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา กะแหะเดบ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) เมื่อดำเนินการวางแผนงานการประชุมและเสร็จสิ้นกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว สถานศึกษาควรมีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานเป็นระยะนำเสนอผู้บริหาร เพื่อรับทราบถึงปัญหา และเพื่อนำผลมาพัฒนาร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องของการนำภาษาอังกฤษเข้ามาสื่อสารในชั้นเรียนให้มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การสนทนากับนักเรียนด้วยประโยคสนทนาแบบง่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียน

3. ด้านการอ่านออก เขียนได้ (Thai Literacy) สถานศึกษาที่มีผู้เรียนหลากหลายชาติพันธุ์ ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอน ที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เสริมการเรียนรู้ด้วยการจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบโจทย์กับผู้เรียนที่หลากหลายชาติพันธุ์

4. ด้านคุณธรรม (Spirit) สถานศึกษาควรจัดกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายใน หรือภายนอกสถานศึกษา ที่เน้นในเรื่องของการมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น กิจกรรมกลุ่มที่ให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วม มีความสามัคคี ในการทำกิจกรรมให้สำเร็จ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์จากการทำกิจกรรมนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการโดยใช้ CR2ACTS Model ด้านการสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ) (Communication) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการตามนโยบาย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านอาจารย์ ดร. ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน เจ้าหน้าที่วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก [https:// www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542/](https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542/).

กนกวรรณ สวัสดิ์. (2564). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการอ่านของโรงเรียนสังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

ชัชสิทธิ์ วิษา. (2559). การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย. วารสาร

สังคมศาสตร์วิชาการ, 9(1), 177-194.

ณัฐพร มุลอำคา. (2560). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. วิทยานิพนธ์

ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ร้อยเอ็ด.

- นุชนภา เรืองเดชไชย. (2561). การส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหัววังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ ฯ.
- พัชรี หอมรื่น. (2561). แนวทางการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในกลุ่มโรงเรียนลานกระบือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- วันวิสา ศรีสองเมือง. (2559). สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตำบลสันสลี อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศักดิ์ดา กะแหมะเตบ. (2561). แนวทางการพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 10(2), 160-171.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2561). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก https://data.boppobec.info/emis/school.php?Area_CODE=5702.
- Kreicie R.V. and Morgan V. D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30.

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

Competency of administrators affecting management of learning management
in the active learning model in school under the office of nan primary educational
service area 2

สิริธนาพร ชัยสิรินยาวัชร^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Siritanaporn Chaisirinyawach^{1*} and Sunthon Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 108 คน รวม 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านสภาวะผู้นำ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน และด้านการควบคุมตนเอง 2) การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน และด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากการผลการดำเนินงาน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทาง

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : siritanaporn@gmail.com



สถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านสภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.831

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร, การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning

Abstract

This research aims to study 1) the administrator's competencies of schools 2) the management of learning management in the active learning model in school 3) the relationship between the administrator's competencies and management of learning management in the active learning model in school 4) the administrator's competencies of schools affect the management of learning management in the active learning model in school. The sample used in the study were 108 school administrators, 108 academic heads, and 108 teachers, totaling 324 people. The research instrument was questionnaire which was 5 leveled rating scale questionnaire. Data was analyzed using Frequency, percentage, mean and standard deviation Pearson's product-moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

From the research, 1) The administrator's competencies of schools was in the overall level at the highest level. Core competencies were at the highest level, in descending order of averages as follows: team work, adherence to righteousness and ethics, good service, achievement-oriented and accumulation of expertise in professional work. Administrative Competencies Overall, it was at the highest level. In descending order of averages as follows: leadership, potential to bring adjustments, government strategy, vision, teaching and assignments and self-control. 2) The management of learning management in the active learning model in school. Overall, it was at a high level. In descending order of averages as follows: encouraging teachers to develop innovative media for learning management, implementation of government policies, supervision and monitoring, coordination and learning resources outside educational institutions, reflect performance and improvements and development from performance 3) The relationship between the administrator's competencies and management of learning management in the active learning model in school have a positive relationship high level Statistically significant at the .05 level. and 4) The administrator's competencies of schools affect the management of learning management in the active learning model in school at .05 level of statistical significance, ranked in order of importance as follows: teaching and assignments, vision, team work, government strategic and Leadership with multiple correlation coefficient equal to 0.831.

Keywords : Competency Of Administrators, Management of Learning Management, Active Learning

บทนำ

การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน เป็นการศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาช่วยพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดี และสร้างอนาคตของชาติ ดังนั้นจึงมีการบริหารจัดการในด้านการศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อให้ระบบการศึกษาของไทยมีมาตรฐานและมีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีบทบาทหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการคิด ทักษะชีวิต และเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้ผู้เรียนทุกระดับการศึกษา โดยได้มีนโยบายเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรมเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี เก่ง และเหมาะสมกับช่วงวัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต และมีทักษะการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การยกระดับคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ การวางรากฐานให้แก่เด็กและเยาวชนไทยตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต และมีทักษะการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในด้านการพัฒนาเสริมสร้าง ศักยภาพมนุษย์ ส่งเสริมคนไทยที่เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการรับนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำ ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ โดยผู้เรียนจะได้ร่วมคิดวิเคราะห์ อภิปราย ผูกทักษะการอ่าน เขียน ฟังดูและพูดนำเสนอ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในชั้นเรียนและผู้สอน ผู้เรียนได้ลงมือเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้ที่แบบเข้าใจและเป็นความรู้ที่คงทนมากกว่าการเรียนรู้จากความจำหรือฟังบรรยาย (ณัฐวดี ธาตุดี, 2561) ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปลี่ยนจากบทบาทผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอด หรือเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ โดยการสร้างความเข้าใจด้วยตนเองจนเกิดเป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning (ชยพล ดีอุ่น, 2564)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ผู้บริหารถือเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ

หน่วยงาน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา และผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะของผู้บริหารย่อมส่งผลให้ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) กล่าวว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหารงานสูงย่อมส่งผลดีต่อการบริหารงานในทุกด้าน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมหรือตัวอย่างพฤติกรรมให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ คักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน

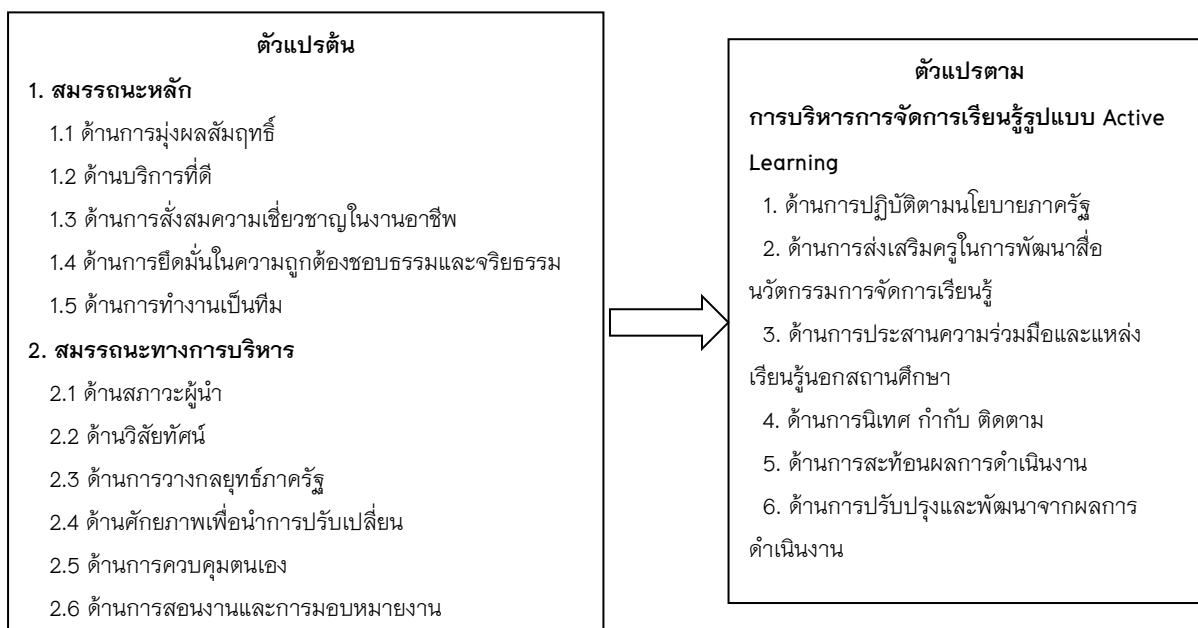
จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่จะส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 146 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 146 คน และครูผู้สอน จำนวน 146 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 438 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 324 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยแบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ให้ความหมายของค่าคะแนนแบบสอบถามตามแบบของลิเคิร์ท ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ การให้ความหมายของค่าคะแนนแบบสอบถามตามแบบของลิเคิร์ท

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 108 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน โดยการนำแบบสอบถามพร้อมกับสำเนาหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ติดต่อกับทางโรงเรียนเพื่อขอ

อนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืน ในระยะเวลาอีกหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการ แจกแบบสอบถามจำนวน 324 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.19 และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางเป็นรายด้าน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานาน เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานาน เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 276		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
สมรรถนะหลัก				
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.54	0.58	มากที่สุด	4
2. ด้านบริการที่ดี	4.55	0.52	มากที่สุด	3
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.52	0.55	มากที่สุด	5
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.57	0.56	มากที่สุด	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.58	0.58	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.55	0.51	มากที่สุด	
สมรรถนะทางการบริหาร				
1. ด้านสภาวะผู้นำ	4.59	0.56	มากที่สุด	1
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.54	0.55	มากที่สุด	4
3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ	4.55	0.57	มากที่สุด	3
4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	4.56	0.57	มากที่สุด	2
5. ด้านการควบคุมตนเอง	4.54	0.61	มากที่สุด	4
6. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน	4.54	0.57	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.55	0.53	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) ซึ่ง พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.58$) รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(\bar{X} =4.57) ด้านบริการที่ดี (\bar{X} =4.55) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (\bar{X} =4.54) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (\bar{X} =4.52) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะทางการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.55) ซึ่งพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาวะผู้นำ (\bar{X} =4.59) รองลงมา คือ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (\bar{X} =4.56) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ (\bar{X} =4.55) ด้านวิสัยทัศน์ (\bar{X} =4.54) ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน (\bar{X} =4.54) และด้านการควบคุมตนเอง (\bar{X} =4.54) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา	n=276		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ	4.50	0.59	มาก	2
2. ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.52	0.58	มากที่สุด	1
3. ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา	4.48	0.62	มาก	4
4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม	4.49	0.62	มาก	3
5. ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน	4.46	0.63	มาก	5
6. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน	4.40	0.64	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.48	0.56	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.50) รองลงมา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.49) รองลงมา ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.48) รองลงมา ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.46) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.40)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สมรรถนะผู้บริหาร	การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา (n=276)		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
	สมรรถนะหลัก (X₁)	.723*	สูง
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X _{1.1})	.660*	ปานกลาง	ทางบวก
2. ด้านบริการที่ดี (X _{1.2})	.647*	ปานกลาง	ทางบวก
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X _{1.3})	.655*	ปานกลาง	ทางบวก
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (X _{1.4})	.639*	ปานกลาง	ทางบวก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X _{1.5})	.694*	ปานกลาง	ทางบวก
สมรรถนะทางการบริหาร (X₂)	.849*	สูง	ทางบวก
1. ด้านสภาวะผู้นำ (X _{2.1})	.718*	สูง	ทางบวก
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X _{2.2})	.827*	สูง	ทางบวก
3. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ (X _{2.3})	.780*	สูง	ทางบวก
4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (X _{2.4})	.776*	สูง	ทางบวก
5. ด้านการควบคุมตนเอง (X _{2.5})	.737*	สูง	ทางบวก
6. ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน (X _{2.6})	.891*	สูง	ทางบวก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.723 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_{1.5}) (r=0.694) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_{1.1}) (r=0.660) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_{1.3}) (r=0.655) ด้านบริการที่ดี (X_{1.2}) (r=0.647) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (X_{1.4}) (r=0.639) ตามลำดับ

สมรรถนะทางการบริหารกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.849 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงที่สุดคือ ด้านการสนองงานและการมอบหมายงาน (X_{2.6}) (r=0.891) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ (X_{2.2}) (r=0.827) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ (X_{2.3}) (r=0.780) ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (X_{2.4}) (r=0.776) ด้านการควบคุมตนเอง (X_{2.5}) (r=0.737) และด้านสภาวะผู้นำ (X_{2.1}) (r=0.718) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน เขต 2

ตัวแปรที่รับคัดเลือกตามลำดับเข้าสมการ	b	Std. Error	β	t	Sig
---------------------------------------	---	------------	---------	---	-----

1. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ($X_{2,6}$)	.667	.048	.678	14.000	.000
2. ด้านวิสัยทัศน์ ($X_{2,2}$)	.314	.066	.305	4.757	.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ($X_{1,5}$)	-.115	.056	-.118	-2.032	.043
4. ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ($X_{2,3}$)	.183	.050	.186	3.639	.000
5. ด้านสภาวะผู้นำ ($X_{2,1}$)	-.125	.061	-.124	-2.033	.043
ค่าคงที่ (Constant)	.288	.124		2.324	.021

R Square = .831 Adjusted R Square = .828 Std. Error of the Estimate = .23379

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่าสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ($X_{2,6}$) ด้านวิสัยทัศน์ ($X_{2,2}$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($X_{1,5}$) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ($X_{2,3}$) ด้านสภาวะผู้นำ ($X_{2,1}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.831 แสดงว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหาร ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ และด้านสภาวะผู้นำ สามารถส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ 83.1%

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในตาราง สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เขียนเป็นสมการทำนายการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.288 + 0.667X_{2,6} + 0.314X_{2,2} - 0.115X_{1,5} + 0.183X_{2,3} - 0.125X_{2,1}$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\hat{Y}} = 0.678X_{2,6} + 0.305X_{2,2} - 0.118X_{1,5} + 0.186X_{2,3} - 0.124X_{2,1}$$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านบริการที่ดี จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะในการจัดการที่มงาน สามารถจัดการให้ทุกคนในที่มงาน ประสานความร่วมมือกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความมิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการที่ดี เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาในทุกระดับขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับมีข้อกำหนดและมาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และสถานภาพทางสังคมของตน จึงให้ความสำคัญของการประพฤติตนและการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้รับทราบและเห็นถึงการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่ดำรงตนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู บุคลากรทางการศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญชนก แซ่ไคว่ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 การศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านสภาวะผู้นำ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำของสถานศึกษา สามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำพาให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านวิสัยทัศน์ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้เป็นอย่างดี โดยสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและ

เป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า สมรรถนะทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินถึงแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐจึงมีการกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามบริบทขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนา แสงมณีโคตร (2561) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะเกิดขึ้นได้ องค์กรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีองค์ความรู้ที่สามารถตัดสินใจในกรอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและต้องมีทัศนคติที่ดีขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าว คือ หลักการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นผลสัมฤทธิ์ที่สร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรให้มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน จึงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิวิทย์ ชูเชิด (2564) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการควบคุมตนเอง จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับ นภาพร รุ่งจรัส (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารนั้นควรมีทักษะในการควบคุมอารมณ์ตนเอง รู้เท่าทันความคิดทั้งของตนเองและผู้อื่น มีสติ มั่นคง หนักแน่น มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมและควรเป็นตัวอย่งที่ดีในด้านการปฏิบัติตน

ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับ นภาพร รุ่งจรัส (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานตามความรู้ และความสามารถของบุคลากร มีความรู้ในงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี สามารถสอนงาน กระจายอำนาจและกระจายงานอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีเทคนิคในการสอนงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมเป็นกัลยาณมิตร

2. การศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและร่วมกับคณะครูสำรวจความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร รุ่งสว่างและคณะ (2566) ศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า การดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ในด้านการนำองค์กร และกลยุทธ์ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายรุ่ง มีหลาย (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา พบว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล ในด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการส่งเสริมครูในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดทำโครงการพัฒนาสื่อ วัตกรรมการให้ครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนมีนวัตกรรมที่หลากหลายนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี สิทธิพรและสุรางคนา มัถยานนท์ (2565) ศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้สรุปว่า ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนัก และให้ความสำคัญเรื่องความรู้ ประสบการณ์ การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ความต้องการกับครูบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ครูมีการนำนวัตกรรม มาใช้ในการจัดการเรียนรู้และจัดสภาพแวดล้อมที่พร้อมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านการประสานความร่วมมือและแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนงบประมาณให้ครูผู้สอนที่มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณี กันทะปิง (2562) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอนในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรมีการวางแผนจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการประสานความร่วมมือกับชุมชน มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ทำงานร่วมกันกับหลายฝ่ายในการนิเทศ กำกับ ติดตามตามโครงการ/กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ร่วมกันสร้างเกณฑ์การนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ควรเริ่มต้นด้วยการประชุม ชี้แจงเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามกระบวนการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับตันตริณ สืบปัญญา (2565) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหาร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการสะท้อนผลการดำเนินงาน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสะท้อนผลการดำเนินการตลอดโครงการหรือสะท้อนผลหลังจากดำเนินโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ดีแป้น (2563) ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหาร ในด้านการประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมาก

ด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมกระบวนการด้านการบันทึกผลการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอแนะต่าง ๆ และดำเนินการนำผลไปใช้ในการพัฒนาการจัด

กิจกรรมให้เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับธนัญญา คุณสุข (2565) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดำเนินจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน จึงจะทำให้การทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

3. การศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู บุคลากรทางการศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป้าหมายบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ($X_{1.5}$) และสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน ($X_{2.6}$) ด้านวิสัยทัศน์ ($X_{2.2}$) ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ($X_{2.3}$) และด้านสภาวะผู้นำ ($X_{2.1}$) ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R Square) เท่ากับ .831 แสดงว่า สามารถทำนายสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 83.1% ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญการทำงานเป็นทีมของครู บุคลากรทางการศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา คุณสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่ดี ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมส่วนรวม เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ในด้านการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบันทึกข้อมูลสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงและนำไปพัฒนาต่อยอด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ตามแนว Active Learning ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนว Active Learning ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนก แซ่ไคว่. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองชะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

ณวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ฉะเชิงเทรา

ชยพล คีอุ้น และธีระภัทร ประสมสุข. (2565). การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลำปางแม่ฟ้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 7(4), 10-24.

ณัฐวดี ธาตุดี. (2561). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

- ต้นตริณ สืบปัญญา และปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. *Dhammathas Academic Journal*, 22(2), 57–70.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.*
- ฉันทภูษา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*
- นภาพรรณ รุ่งจรรย์ส. (2562). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. *ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- นิตี เรืองสุขอุดม. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.*
- พัฒนา แสงมณีโคตร. (2561). หลักการของการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ยุคใหม่. *Journal of Modern Learning Development*, 3(2), 1–15. (2561)
- มลฤดี สิทธิพรและสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(3), 583–594
- สายรุ่ง มีหลาย. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.*
- สิริวดี ชูเชิด. (2564). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวิจัยของกรมปริทัศน์*, 12(1), 223–238.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.*
- สุนทร รุ่งสว่างและคณะ. (2566). สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 6(1), 28–40.
- สุวรรณี กันทะปิง. (2562). แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอน ในอำเภอ เชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก (เผยแพร่ พ.ศ. 2553)*. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/>

การศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
A Study Of The Operation Follow National Standard For Early Childhood Of
Child Development Center Affiliated Local Administration Of Phan District
Chiang Rai Province

สิริพร ไชยะปาน^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Siriporn Chaiyapan^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

จากผลการศึกษาพบว่า 1) การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

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 : siriporn.chaiyapan@gmail.com

Abstract

This research aims 1) to study that the operation followed national standards for early childhood and development center affiliated local administration of Phan District Chiang Rai Province. 2) To compare that the operation followed the national standards for early childhood and development center affiliated local administration of Phan District Chiang Rai Province according educational degree and work experiences. The study used 97 human samples. The instruments used in this study were a five-level rating scale questionnaire with the reliability 0.964 and the data were analyzed by descriptive statistics including percentage, frequency average, standard deviation and inferential statistics: One-way ANOVA.

The results of the study found 1) the operation followed national standards for early childhood of child development center affiliated local administration, Amphur Phan, Chiang Rai was at a high level. 2) The comparison of the operation of national standards for early childhood of child development centers affiliated with local administration, Amphur Phan, Chiang Rai according to educational degree was different with no statistical significance. And the comparison of the operation follow national standards for early childhood of child development center affiliated local administration, Amphur Phan, Chiang Rai according to work experiences were different with no statistical significance.

Keywords : Local Administration Organization, National Standard for Early Childhood Care, Development and Education Thailand

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยในมาตรา 54 วรรคสอง รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย และมาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล จ. ด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา ตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย จะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และร่วมมือกับรัฐในการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับรัฐจัดการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาในช่วง 5 ปีแรก และเป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563, หน้า 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๙)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถานศึกษา ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และมาตรา 18 กำหนดว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา (1) สถานพัฒนา เด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการ ช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กรมพัฒนาชุมชน สำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559, หน้า 1-2)

คณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.) จึงได้จัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติขึ้น เป็นมาตรฐานกลางที่ทุกหน่วยงานใช้ร่วมกันในการประเมิน พัฒนาคุณภาพการบริการดูแลพัฒนา และการจัดการศึกษา สำหรับเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษา โดยใช้เด็กเป็นที่ตั้งในการกำหนดมาตรฐาน มีวัตถุประสงค์ “เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ ดูแล พัฒนาและจัดการศึกษา และการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด ที่ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ หรือก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่สามารถนำไปใช้ประเมินการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดบริการและ ความต่อเนื่องของการพัฒนาเด็กปฐมวัย” ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรฐานด้านที่ 2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการ เล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรฐานด้านที่ 3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานสำคัญในการกำกับดูแลสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในสังกัดของตนเองซึ่งมีจำนวนมากครอบคลุมทั่วทั้ง ประเทศ โดยต้นสังกัดให้สั่งการให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ นำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยไปใช้ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่ามีปัญหา ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยยังไม่เป็นระบบ ส่วนใหญ่ขาดการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุง บุคลากรยังไม่เป็นระบบ ขาดงบประมาณในการพัฒนาครูและ บุคลากร ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนรู้ ครูไม่จบสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวนครู/ผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็ก การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยยังไม่เหมาะสม สถานที่ไม่เป็นสัดส่วน พื้นที่คับแคบและเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมของ ครอบครัวยังมีน้อย เนื่องจากพ่อแม่/ผู้ปกครองมีภาระในการประกอบอาชีพ เด็กส่วนใหญ่จะอยู่ในความดูแลของปู่ย่า ตา ยาย หรือญาติพี่น้อง ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนา เด็กปฐมวัยมีกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการเด็กยังไม่ค่อยหลากหลาย การจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เด็กมีพัฒนาการ อย่างรอบด้านยังทำได้ไม่เต็มศักยภาพ ครู/ผู้ดูแลเด็กยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยี ไม่มีสื่อและ อุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ๆ บุคลากรมีการสับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง บางช่วงเวลา ครู/ผู้ดูแลเด็กไม่สามารถดูแลเด็ก ได้เต็มที่ เนื่องจากมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย เด็กบางคนยังไม่สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับวัย ไม่ค่อยมีสมาธิในการเรียนรู้และจดจ่อใน

การทำงาน เด็กย้ายที่เรียนตามพ่อแม่/ผู้ปกครองกลางคืน ทำให้การส่งเสริมพัฒนาการเด็กไม่ต่อเนื่อง เด็กบางคนมีน้ำหนักเกินเกณฑ์ปัญหาโรคอ้วน แต่เด็กบางคนน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ พ่อแม่/ผู้ปกครองของเด็กบางคนมีฐานะยากจน ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายในการขาดสารอาหาร เกิดปัญหาด้านโภชนาการและฟันผุ เด็กมีการย้ายเข้าออกและหยุดเรียนบ่อย ส่งผลให้พัฒนาการของเด็กแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำชุมชนเมืองกับชนบท (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, หน้า ฅ-ฐ)

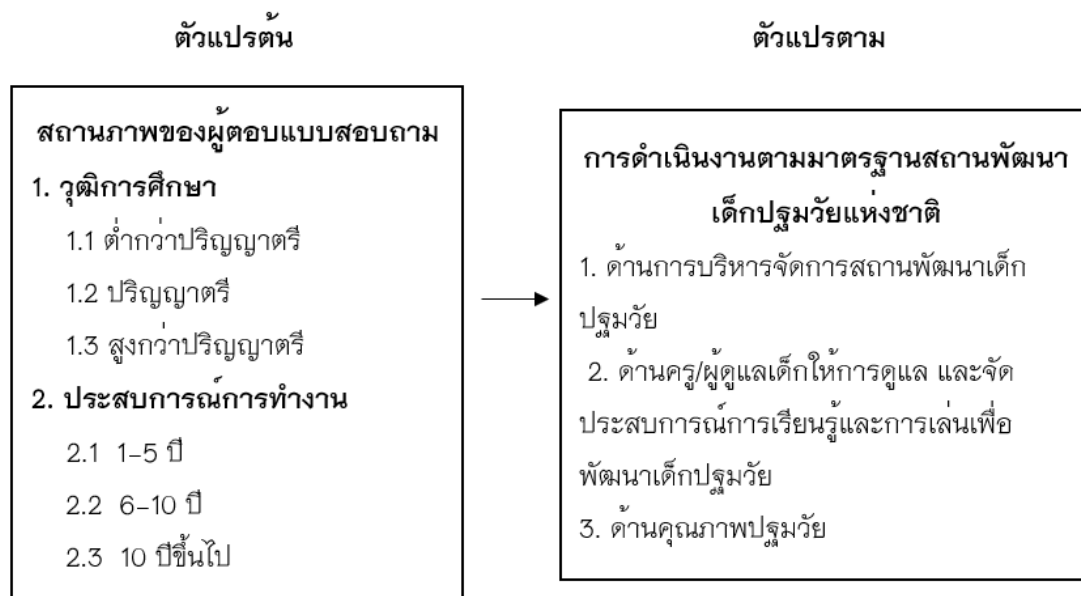
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เพื่อที่จะได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน ตลอดจนผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูล และแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

สมมุติฐานการวิจัย

การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน 16 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 123 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 97 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2554) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน จำนวน 37 ข้อ

โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.964

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่บุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 97 ชุด ด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 97 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติวิเคราะห์ผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method) (สมชาย วรกีเกษมสกุล, 2554)

ผลการศึกษา

1. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ข้อที่	ด้าน	n = 97		ระดับ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.39	.54	มาก	3
2	ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.41	.52	มาก	2
3	คุณภาพของเด็กปฐมวัย	4.49	.54	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.42	.51	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย รองลงมาคือ ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ต่ำกว่า		ปรีญญาตรี		สูงกว่า		F	P-value
	ปรีญญาตรี		ปรีญญาตรี		ปรีญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.37	.55	4.44	.49	4.11	.70	2.153	.122
2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.39	.53	4.46	.47	4.16	.71	1.832	.166
3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย	4.42	.56	4.54	.49	4.27	.72	1.535	.221
โดยรวม	4.39	.53	4.47	.46	4.17	.69	2.015	.139

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงรายทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ไม่แตกต่างกัน

3. ผลเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม ประเภทการดำเนินงาน

มาตรฐานสถานพัฒนา เด็กปฐมวัย	1-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	P- value
	ขึ้นไป							
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการบริหารจัดการ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.17	.63	4.58	.41	4.38	.53	2.538	.084
2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์ การเรียนรู้และการเล่นเพื่อ พัฒนาเด็กปฐมวัย	4.23	.60	4.52	.45	4.42	.45	1.406	.250
3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย	4.39	.59	4.57	.52	4.49	.53	.445	.642
โดยรวม	4.26	.58	4.56	.44	4.42	.50	1.486	.232

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทการดำเนินงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลากรทางการศึกษาต่างก็มีความรู้ ความสามารถ ที่เท่าเทียมกันในดำเนินงานของตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และคุณภาพของเด็กปฐมวัยและสามารถดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสดี อินทร์ผาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี สรุปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร แสนทาใจ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยเดินทางอย่างปลอดภัย มีการจัดการ

ส่งเสริมสุขภาพ และดูแลการเจ็บป่วยเบื้องต้น และมีแหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการส่งสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างพ่อแม่หรือผู้ปกครองกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกี่ยวกับตัวเด็กและการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรสุดา ทราชมอ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ มีนโยบายในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน และมีการสำรวจความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ แสนอุบล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยมุ่งเน้นให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและสมวัย และต้องการยกระดับการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารงานทั่วไป รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

1.2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู/ผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมให้เด็กทุกคนได้แสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ โดยครู/ผู้ดูแลเด็กยิ้มแย้มแจ่มใส เอาใจใส่ในการนำเสนอ การตอบสนองกับเด็ก และสนใจในสิ่งที่เด็กทำ จัดให้เด็กมีประสบการณ์ทางสุนทรียภาพ ผ่านงานศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหวร่างกายตามความสนใจและความถนัดมีการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ปลูกฝังคุณธรรมให้เด็กใฝ่ดี มีวินัย ซื่อสัตย์ รู้จักสิทธิ และหน้าที่รับผิดชอบของพลเมืองดี รักครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและประเทศชาติด้วยวิธีที่เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ และจัดกิจกรรมก่อนถึงระยะเปลี่ยนผ่านจากบ้านไปสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย/โรงเรียน จากชั้นเด็กเล็กไปสู่ชั้นถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวรรณิ เตนสมุทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ชนะชัย คงมั่น (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพการดำเนินงานของครู/ผู้ดูแลเด็กในการดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การดำเนินงานของครู/ผู้ดูแลเด็กในการดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ ร่าเริง แจ่มใส รู้สึกมั่นคงปลอดภัย แสดงความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีน้ำหนักร่างกายเหมาะสมกับวัยและสูงดีสมส่วน ประเมินผลการเจริญเติบโตของเด็กแต่ละคนด้วยชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง นำผลมาลงในกราฟแสดงการเจริญเติบโตตามเกณฑ์อ้างอิงตามเพศและช่วงอายุของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2558 (ประยุกต์จากองค์การอนามัยโลก) และมีพฤติกรรม

พัฒนาการที่ก้าวหน้าตามวัยด้านการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กและการประสานงานระหว่างตากับมือ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีของการทำงานละเอียด การแก้ไข้ปัญหา กิจวัตรประจำวัน และการอ่านเขียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรา พรหมรังสี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี ชีฆาวงค์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน พบว่า การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน มาตรฐานคุณภาพของเด็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาที่ได้จากเรียนรู้จากสถานบันการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินด้านต่างๆ รวมทั้งการวางแผนการแก้ไข้ปัญหา ถึงแม้ว่า จะมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน แต่ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ สร้างเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและมีพัฒนาการสมวัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรัชกุล ราชประโคน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตติยา ชาติประสพ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์การทำงานได้พบเจอกับเหตุการณ์หรือกรณีศึกษาที่หลากหลาย มีเวลาในการทดลองวิธีแก้ไข้ปัญหาด้วยวิธีต่างๆ รวมทั้งได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภานัน ศรีสอน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีการดำเนินงานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุษารัตน์ สานา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จากผลการวิจัยแม้จะพบว่าการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้ควรพิจารณาพัฒนาในข้อที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดให้มีระบบรับเหตุฉุกเฉิน ป้องกันอัคคีภัย/ภัยพิบัติตามความเสี่ยงของพื้นที่ โดยมีแผนรับภัยฉุกเฉิน/ภัยพิบัติ จัดฝึกซ้อมแผนประจำปี มีการติดตั้งอุปกรณ์ ระบบสัญญาณเตือนภัย และหมายเลขโทรศัพท์หน่วยงานในพื้นที่เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย จากผลการวิจัยแม้จะพบว่าการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้ควรพิจารณาพัฒนาในข้อที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด ได้แก่ ครู/ผู้ดูแลเด็กเลือกใช้สื่อ/อุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องเล่นและจัดสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกแหล่งเรียนรู้ ที่เพียงพอ เหมาะสม ปลอดภัย โดยนำความรู้ ทักษะ และวัสดุอุปกรณ์มาสร้างสิ่งของเครื่องใช้เพื่อแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการของเด็กผ่านกระบวนการแก้ปัญหา โดยใช้ของเล่นของใช้ในชีวิตประจำวันรอบตัวเด็ก โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน จะต้องเลือกใช้ให้ปลอดภัยเหมาะสมตามช่วงอายุ และกำหนดเวลาให้เด็กอยู่หน้าจอ

3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย จากผลการวิจัยแม้จะพบว่าการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้ควรพิจารณาพัฒนาในข้อที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด ได้แก่ เด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถอดทนรอคอย ควบคุมตนเอง ยับยั้งชั่งใจ ทำตามข้อตกลง คำนิ่งถึง ความรู้สึกของผู้อื่น มีกาลเทศะ ปรับตัวเข้ากับสถานที่ใหม่ ได้สมวัย โดยเด็กสามารถอดทน รอคอย ควบคุมตนเอง ยับยั้งชั่งใจ รู้จักประหยัด อดออม และสามารถทำตามข้อตกลงได้ คำนิ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีกาลเทศะ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐภูมิ สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ นางโสภา อุปมาน ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายมหารวงศ์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยครั้งนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในเขตพื้นที่อำเภอพาน จังหวัดเชียงรายที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลแบบสอบถามที่เอื้อต่อการศึกษา จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอมอบให้แก่ผู้สนใจ การศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรชร แสนทาใจ. (2565). การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ.2561 – 2565). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กิตติศักดิ์ แสนอุบล (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน – 14 พฤษภาคม 2564). สภาพและแนวทางการบริหารจัดการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่. ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 175-189). พะเยา: มหาวิทยาลัย.

จันทร์สุดา ทราชมอ. (2562). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ชนะชัย คงมั่น (ผู้บรรยาย). (ตุลาคม 2564). ศึกษาสภาพการดำเนินงานของครู/ผู้ดูแลเด็กในการดูแลและ

จัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่น เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก.

ใน Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 6 ฉบับที่ 10 (หน้า 141 – 155). พิษณุโลก:

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

มุสตี อินทร์ผาย. (2564). การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติสังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

มยุรี ชีท้าววงศ์ (ผู้บรรยาย). (17-23 เมษายน 2565). สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน. ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 12-24). พะเยา: มหาวิทยาลัย.

- รัตติยา ชาติประสพ. (2561). **สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- วรรณณี เต็นสมุทร. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- วัชรา พรรณรังสี. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทิดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วัชรกุล ราชนโคณ. (2558). **การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- สมชาย วรรณกิจเกษมสกุล. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุตรธานี: โรงพิมพ์อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สุภานัน ศรีสอน. (2556). **การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **รายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติประจำปีงบประมาณ 2563**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด
- อุษารัตน์ สาบา. (2557). **สภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่

The role of administrators in promoting excellent in education institutions under Phrae Provincial Office of The Non-Formal and Informal education

สิริลักษณ์ เบ็งคำ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Siriluck Pengkam^{1*} and Suthon Khlai Um²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ รองลงมาคือ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำองค์กร 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร, การส่งเสริมความเป็นเลิศ, การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

Graduate Student, Education Administration, School of Education University of Phayao, Phayao Province 56000

² School of Education University of Phayao, Phayao Province 56000

*E-mail : 64205456@up.ac.th

Abstract

The purposes of this research were : 1) To study the role of administrators in promoting excellent and 2) to compare the teachers' opinions on the role of administrators in promoting excellent in educational institutions under Phare Provincial office of the Non-formal and Informal education classified by educational levels and working experience. The sample group used in this research consisted of 92 teachers. Research tools for collecting data were sets of rating scale questionnaires. The statistics used to analyze the data were frequency, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA.

The results of the research that 1) The role of administrators in promoting excellent in educational institutions under Phare Provincial office of the Non-formal and Informal education overall at a high level. The highest was the aspect of customer and stakeholder and operational focus, followed by measurement, analysis and knowledge management and workforce. The lowest was the leadership. 2) The results of the compare of the teachers' opinions on the role of administrators in promoting excellent in educational institutions under Phare Provincial office of the Non-formal and Informal education classified by educational levels and working experience overall and each aspect is not different.

Keywords : The role of administrators, Promoting educational institutions towards excellent, The Non-Formal and Informal education

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานที่สำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไทย ประเทศต่าง ๆ ที่เป็นผู้นำทาง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่างก็ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก ประเทศไทยก็มีการกำหนดนโยบายในแผน ต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคม แห่งชาติ, 2562, น. 8) การมุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วง วัยสอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีหลาย หน่วยงานที่ได้รับสิทธิในการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้รับมอบหมายให้จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ระบบการศึกษา มี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ ภายใต้อำนาจส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยมีบทบาทหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษา รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสังกัด นั่นคือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ซึ่งบริบทของจังหวัดแพร่ มีความหลากหลายทั้งทางด้านภูมิประเทศ และ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ ดังนั้น ในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตาม

มาตรฐานการศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่จะต้องนำองค์การในการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ จัดทำแผนกลยุทธ์ จัดทำแผนปฏิบัติการวางแผนการทำงานตลอดจนประสาน ดำเนินงานร่วมกับบุคลากร และชุมชน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน เป็นผู้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ได้รับการยอมรับจากสังคมจนเกิดความเชื่อมั่น เชื่อถือและเกิดศรัทธาในตัวผู้นำสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน และองค์กรได้รับความไว้วางใจและสามารถผลักดันให้การศึกษามีความก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการที่จะให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษานั้นการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาและการจัดการระบบที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องแสวงหา วิธีการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วยการดำเนินงานที่มุ่งไปข้างหน้าแบบเชิงรุก โดยการวางแผนเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุด และการปฏิบัติงานให้มีจุดยืนอย่างเข้มแข็งที่สำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและตลาด ซึ่งการศึกษาไทยนำโดยกระทรวงศึกษาธิการได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยตลอดเพื่อให้สถานศึกษามีมาตรฐาน เพื่อนำสู่ผลผลิตคือผู้เรียนมีคุณภาพ คุณสมบัตินี้ที่พึงประสงค์ของหลักสูตร ในทุกกระบวนการของการดำเนินงานผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งในการบริหารจัดการในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น รางวัลที่เป็นที่ยอมรับว่าองค์กรมีคุณภาพ มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในสากลที่ยอมรับ ได้แก่ รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) รางวัลแห่งคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น (Union of Japanese Scientists and Engineers : JUSE) ส่วนประเทศไทยก็ได้นำเกณฑ์รางวัลความเป็นเลิศมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์กรเช่นเดียวกัน เรียกว่ารางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award-TQA) โดยสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2551, น. 6-9) โดยทุกแนวคิดความเป็นเลิศล้วนมีเป้าหมายเพื่อบริหารจัดการ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการใช้เกณฑ์ดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรต่าง ๆ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพ ระบบการบริหารจัดการให้มีสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและมีพันธกิจส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวง กำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายใน สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555 เพื่อให้ได้ผลผลิตของสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่สถานศึกษาภายใต้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จะต้องสร้างองค์กรที่มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อจัดการความรู้ และพัฒนาศักยภาพ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งจากสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของสถานศึกษา ตามข้อมูลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 1 แห่ง จาก 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.5 และตามประกาศสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ 629/2564 เรื่องรายชื่อศูนย์

การศึกษาการประเมินคุณภาพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ขอรับการประกันคุณภาพภายนอกจากกระทรวงที่ 2 การตรวจเยี่ยมผ่านทางระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ครั้งที่ 2 (1/2564) พบว่ามีเพียงสถานศึกษาแห่งเดียวที่ขอรับการประเมินการประกันคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แสดงให้เห็นว่าการประเมินคุณภาพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ อาจยังมีปัญหาในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งสถานศึกษาอาจไม่เห็นความสำคัญต่อการนำผลการประเมินมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จึงอาจส่งผลต่อแผนงานต่าง ๆ ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กอปรกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้รับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยสร้างโอกาสให้ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในโรงเรียน หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในโรงเรียนหรืออยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร มีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความเชี่ยวชาญได้ตามความถนัด สมควรปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ม.54 วรรค 3 และ ม. 258 จ. ด้านการศึกษา(4)) สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาแต่ที่เหนือไปกว่านั้นคือต้องสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เตรียมพร้อม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

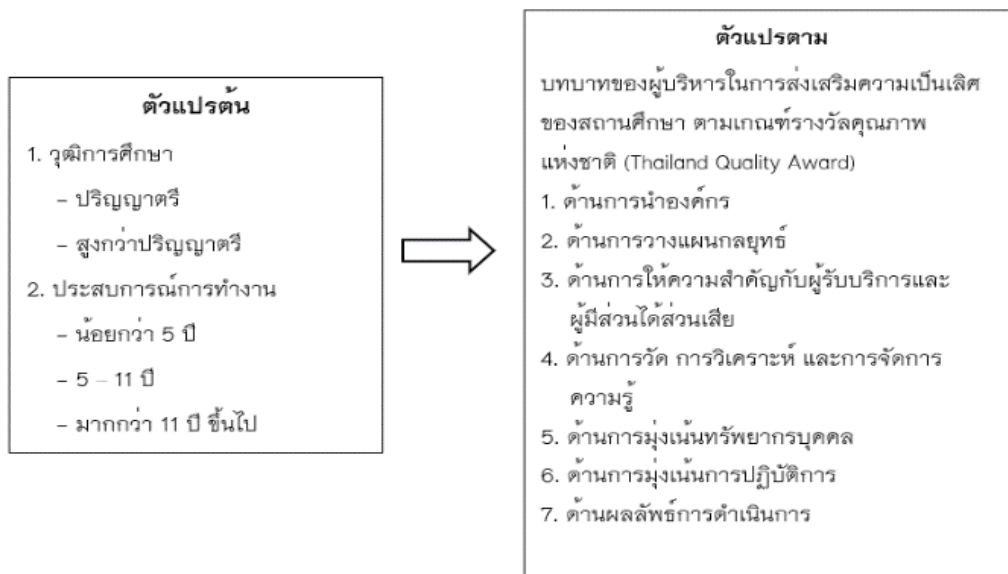
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำผล การวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐาน

1) ครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษาแตกต่างกัน

2) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำนวน 8 อำเภอ จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 16 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 75 คน ครู อาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 28 คน รวมทั้งสิ้น 119 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555 หน้า 184-186) จากนั้นทำวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 92 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ ที่ผ่านการตรวจสอบตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ นางสาวสมพร เข้มมสำอางค์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และนางสาวยุริยา อินทรวิจิตร ครูชำนาญการพิเศษ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99 ซึ่งมี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำแนกเป็น 7 ด้าน จำนวน 64 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงอำนาจการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ ด้วยวิธีการส่งลิงก์แบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ระยะเวลา 15 – 20 วัน ได้รับคำตอบของแบบสอบถามกลับมาจำนวน 92 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการศึกษา

1. การศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ ในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ	ครูผู้สอน (n =92)		ระดับของบทบาท
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการนำองค์กร	4.29	0.87	มาก
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.39	0.73	มาก
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.43	0.60	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.40	0.66	มาก
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.40	0.63	มาก
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ	4.43	0.63	มาก
7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	4.37	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.38	0.61	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสีย (\bar{X} = 4.43, S.D. = 060) และด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ (\bar{X} = 4.43, S.D. = 063) รองลงมา คือ ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (\bar{X} = 4.40, S.D. = 066) และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (\bar{X} = 4.40, S.D. = 063) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (\bar{X} = 4.39, S.D. = 073) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ (\bar{X} = 4.37, S.D. = 061) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำองค์กร (\bar{X} = 4.29, S.D. = 087) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหาร ในการส่งเสริมความเป็นเลิศ	ปริญญาตรี (n=79)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=13)		t-test	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการนำองค์กร	4.28	0.90	4.34		
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.38	0.74	4.43	0.65	-0.215	0.830
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.43	0.62	4.45	0.49	-0.137	0.891
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.40	0.67	4.39	0.65	0.023	0.982
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.41	0.64	4.32	0.59	0.478	0.634
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ	4.43	0.64	4.40	0.54	0.204	0.839
7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	4.36	0.63	4.40	0.56	0.224	0.823
รวมเฉลี่ย	4.38	0.63	4.39	0.53	0.059	0.953

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ ไม่แตกต่างกัน (t-test = -0.059, sig = 0.953)

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี (n=15)		5-10 ปี (n=22)		11 ปีขึ้นไป (n=55)		F-test	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการนำองค์กร	4.38	0.46	4.13	1.04	4.33		
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.53	0.43	4.09	1.10	4.47	0.57	2.630	0.078
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.40	0.44	4.28	0.83	4.50	0.52	1.102	0.337
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.50	0.47	4.18	0.89	4.46	0.59	1.584	0.211

บทบาทของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11 ปีขึ้นไป		F-test	sig
	(n=15)		(n=22)		(n=55)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.55	0.45	4.22	0.91	4.43	0.53	1.404	0.251
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ	4.54	0.45	4.18	0.87	4.50	0.53	2.340	0.102
7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	4.50	0.46	4.14	0.87	4.42	0.51	2.048	0.135
รวมเฉลี่ย	4.49	0.41	4.17	0.90	4.44	0.51	1.843	0.164

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ จำแนกตามประเภทภาระงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ ไม่แตกต่างกัน (F = 1.834, sig = 0.164)

อภิปรายผล

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการบริหารองค์การอย่างมีคุณภาพต้องปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรพัฒนาขีดความสามารถและแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ตลอดจนเพื่อให้องค์กรมีภาพความสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นแบบอย่างรวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต ประสิทธิ์นอก (2562) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทภาระงาน

2.1 วุฒิกการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ครูผู้สอนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้ครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่างก็ก็สามารถได้รับรู้ มีความคิดเห็นและมองบทบาทของผู้บริหารไม่แตกต่างกันเนื่องด้วยหลักการทำงานของผู้บริหารต้องเน้นการทำงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกันทั้งองค์กรตลอดจนการทำงานของผู้บริหารต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้เป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ เตือนใจ ศรีรัตน์ (2558, หน้า 72) วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาค

กลาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน การบริหารสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูปฏิบัติหน้าที่การสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารซึ่งผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยหรือมาปฏิบัติงานใหม่ ในแต่ละองค์กรก็ต้องมีการสอนงานมีพี่เลี้ยงที่คอยประกบ คอยช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน แม้ว่าครูผู้สอนแต่ละคนอาจมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันแต่เมื่อเข้ามาช่วยกันในเรื่องเดียวกันก็สามารถประสานการทำงานร่วมกันสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้องค์กรได้ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นแม้ว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันแต่ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุพิน อังกูรพร (2564) วิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการนำองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการแก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถานศึกษาควรมีช่องทางที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถใช้ในการสืบค้นข้อมูลในการติดตามเรื่องทั่วไปของสถานศึกษา
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ สถานศึกษา ควรจัดทำข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นมีความพร้อมใช้งานสำหรับบุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเหมาะสม
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล สถานศึกษา ควรมีวิธีการในการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ตามกลุ่มและประเภทของลักษณะงานโดยคำนึง ถึงความแตกต่างแต่ละกลุ่มบุคคล
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ สถานศึกษา ควรมีการออกแบบนวัตกรรม เทคโนโลยีและความรู้ของสถานศึกษานำไปสู่กระบวนการทำงานหลักที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ สถานศึกษา ควรพัฒนาค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ (N-NET) ของผู้เรียนให้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่
2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่และคณะครู ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณ คณาจารย์ วิทยาลัยการศึกษานานาชาติที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวงและให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาดำเนินการ เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนในทุกๆ ด้าน ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดาและคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน กศน. (2562). คู่มือการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยต้นสังกัดตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2562 สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- เด็อนใจ ศรีรัตนะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บัณฑิต ประสิทธิ์นอก. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ยุพิน อังกูรพร. (2564). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา จังหวัดพะเยา. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิต ครั้งที่ 7 , (น.410-425).
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2551). การเตรียมองค์กรที่เป็นเลิศเพื่อรองรับการตรวจประเมินตามแนวทาง TQA. กรุงเทพฯ: พงษ์วรรณการพิมพ์ จำกัด.



- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์แห่งชาติ
สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2565). รายงานผลการดำเนินงาน
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2564. สืบค้น 25 มีนาคม 2566. จาก <https://www.onesqa.or.th/th/>
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Academic Administration on the Aspect of ACTIVE LEARNING of Secondary School under the Secondary Educational Service Area Office Phayao

สุรัสวดี ชื่นวงศ์^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Surussawadee Chuenwong^{*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก สูงสุดคือ ด้านการแก้ปัญหา รองลงมา คือด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการใช้เทคโนโลยี และน้อยที่สุดคือด้านการสื่อสาร ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

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 : tukta_21227@hotmail.com

Abstract

The purpose of this study was to educate and compare the 21 centuryst administrative skill of school administrators according to the opinions of public-school teachers under Phayao primary educational service area office 1, classified by educational qualification and working experience. The samples were 242 teachers under Phayao primary educational service area office 1. The research instruments were questionnaires. The data were analyzed by using descriptive statistics were percentage, mean, standard deviation, One way ANOVA and Scheffe' matched pair comparison. The results showed that:

The 21 centuryst administrative skill of school administrators according to the opinions of public-school teachers under Phayao primary educational service area office 1 overall was rated the average scores at high level. The highest average was problem-solving skills. The comparison of the 21 centuryst administrative skill of school administrators according to the opinions of public-school teachers under Phayao primary educational service area office 1 showed that samples with different educational qualification and working experience were not difference.

Keywords : The 21 centuryst administrative skill, School administrator under Phayao primary educational service area office 1

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีอันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น โลกที่เคยกว้างใหญ่กลายเป็นโลกไร้พรมแดน นับจากนี้ต่อไปโลกกำลังก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัยซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศ ที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษารของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด โดยลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะทางการคิดและการสื่อสารรวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศและความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี ดังนั้นเพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการใช้ชีวิตจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการเรียน

การสอนโดยไม่ใช่แค่เป็นการปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากผู้เรียนในยุคต่าง ๆ ที่ผ่านมา เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันผู้เรียนจึงต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการจัดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต ปมเพาะความคิด การเรียนรู้ที่ปลูกฝังให้มีจิตสาธารณะ เป็นคนที่พึ่งพาตัวเองได้และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความสมดุลในชีวิตคือมีทั้งความรู้และศีลธรรม การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาและวิธีการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะหลักสูตรการศึกษาถือเป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในประเทศ ดังนั้นการปฏิรูปหลักสูตรจึงต้องจะนำไปสู่การปลูกฝังความรู้ ทักษะคิดและค่านิยมต่าง ๆ ที่เยาวชนควรจะต้องมี เพื่อให้พวกเขาเข้าไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ ในการเรียนการสอนต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ ออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งในห้องและออนไลน์ กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เน้นการลงมือทำปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าที่จะจดจำเนื้อหาในห้อง เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนร่วมกันระหว่างเพื่อนกับครู การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ใช่แค่ความรู้ แต่เป็นการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั่นเอง

สิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำนโยบายจากส่วนกลางลงมาสู่การปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรของตนเองซึ่งต้องทำงานร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความเป็นผู้นำในกระบวนการ ความคิดสร้างสรรค์บูรณาการการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับทักษะการบริหารงานเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ซึ่งต้องใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ช่วยให้ผู้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์และเข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึง วิธีการขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความ เป็นผู้นำมุ่งบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่าง ๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (Essential Leadership Skills in the 21st Century) ต้องการภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate Leadership) มากกว่าผู้นำแบบใช้อำนาจหรือการบังคับ ผู้นำจะต้องให้การศึกษาและ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ได้มีการพัฒนาสถานศึกษายกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ พัฒนาคูรู้ทั้งระบบและพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสามารถยกระดับคุณภาพได้ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากยังประสบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานซึ่งในการแก้ปัญหาผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการใช้ความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารอย่างเต็มศักยภาพให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยความสำคัญดังกล่าว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ว่าในสภาพดำเนินการปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 มากน้อยเพียงใด และแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

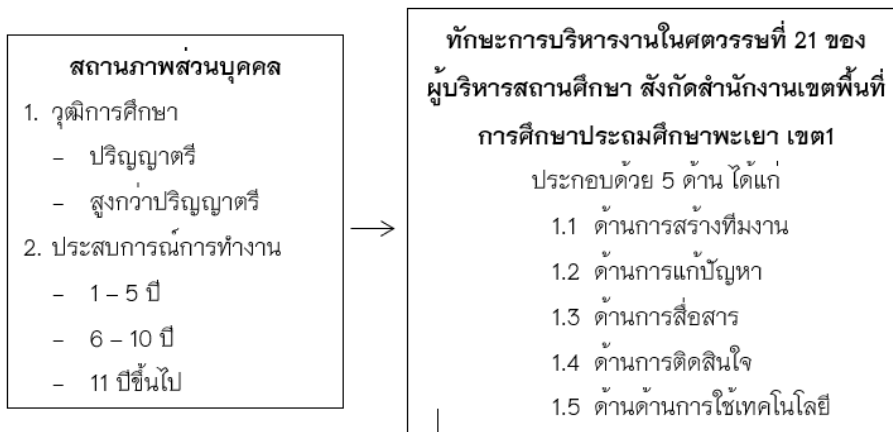
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 ควรเป็นเช่นไร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยการที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารและเป็นข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการทักษะการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 แตกต่างกัน
2. ครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 648 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ออนไลน์. 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 242 คน โดยมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608–610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน

1.2.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำนวน 73 โรงเรียนให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดใหญ่	72	27
โรงเรียนขนาดกลาง	264	98
โรงเรียนขนาดเล็ก	312	117
รวม	648	242

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ(Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยเป็นคำถามชนิดปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอเก็บข้อมูล โดยแบบ QR Code แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ไปในหนังสือขอความอนุเคราะห์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 242 คน จึงนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ t-test วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 โดยใช้ความถี่และแปลผลบรรยายในรูปแบบความเรียง

ผลการศึกษา

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 แสดงรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างทีมงาน	4.29	.52	มาก
ด้านการแก้ปัญหา	4.51	.33	มากที่สุด
ด้านการสื่อสาร	4.19	.44	มาก
ด้านการตัดสินใจ	4.36	.47	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.29	.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.33	.38	มาก

จากตารางพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากและน้อยที่สุดคือ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถแสดงรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

ครูในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าสถิติ t	ค่า P-Value
ปริญญาตรี	126	4.18	.340	2.408	.122
สูงกว่าปริญญาตรี	116	4.49	.355		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2

ครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สถิติทดสอบ
1 - 5 ปี	55	4.28	.421	$F = .979$
6 - 10 ปี	83	4.32	.406	$Sig = .377$
11 ปีขึ้นไป	104	4.36	.331	
รวม	242	4.33	.379	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

จากการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต1 มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพาเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการในการสอบคัดเลือกแข่งขันครูเพื่อเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติและใช้วิธีการคัดเลือกครูเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเข้มข้นและรัดกุม เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาผู้ผ่านการคัดเลือกก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทั้งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำที่สามารถพัฒนาองค์สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรมในวิชาชีพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณธรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจเพิ่มความสามารถในการทำงาน มีการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงเพื่อแก้ปัญหา คิดตัดสินใจโดยสามารถจำแนกแยกแยะความคิดใช้เหตุผลในการประเมินการตัดสินใจหาแนวทางในการแก้ปัญหา สามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนเองสู่ผู้อื่น มีการใช้วิจารณ์ภายในการไตร่ตรองถึงความถูกต้องและรับข้อมูลข่าวสารอย่างมีเหตุผล และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนเพ็ญ บุญใหญ่เอก (2557) ได้ศึกษาการบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิภาณูจน์ ศรีสังข์ (2564) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมคุณธรรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในที่ร่วมกันคิดแก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีผู้บริหารสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นผู้ตามที่ดีเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และผู้บริหารสามารถนำพาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำในการเผยแพร่การทำงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการสร้างทีมงานที่ดีนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีคุณธรรมในการบริหารงาน บุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นแก้ปัญหาโดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร(2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านทักษะการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา รองลงมาผู้บริหารวางแผนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวคิดในการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือผู้บริหารคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เปรียบเทียบเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อโต้แย้ง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจ

เป็นเพราะว่า การแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะต่าง ๆ มาประกอบเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา การวางแผนการแก้ปัญหา การพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ตลอดจนการหาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์, วิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าด้านทักษะการแก้ปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสื่อสารผ่านระบบออนไลน์เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสามารถเลือกรับข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารมีความรู้ในการแยกแยะจำแนกความแตกต่างระหว่างสื่อที่ควรรับและไม่ควรรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในปัจจุบันสามารถใช้ช่องทางออนไลน์ในการสื่อสารในชีวิตประจำวันทำให้สามารถสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งการหาข้อมูลข่าวสารเป็นไปได้อย่างง่ายดาย สามารถค้นหาแหล่งที่มาเพื่อเปรียบเทียบความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร ทำให้สามารถแยกแยะและเลือกรับข้อมูลข่าวสารได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร(2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านทักษะในการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างลำดับความสำคัญของน้ำหนักและข้อจำกัดของหลักเกณฑ์ในการประเมินต่าง ๆ รองลงมาผู้บริหารยอมรับเหตุผลในความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามสถานการณ์นั้น ๆ อย่างมากที่สุด และผู้บริหารประเมินค่าและวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล เพื่อแยกข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็นได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดทางเลือกและทางออกสำหรับสถานการณ์และปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ ศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ มีการรวบรวมข้อมูลและใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Griffin (2013) ที่กล่าวว่า ทักษะการตัดสินใจ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาและโอกาสได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีเช่นกัน

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูล ข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสั่งการให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันได้มีการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สำนักงานเขตพื้นที่มีการจัดอบรมการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการจัดทำข้อมูล การนำเสนอ การประชาสัมพันธ์งาน ผู้บริหารมีการนำความรู้จากการอบรมมาปรับใช้ในสถานศึกษาซึ่งทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์(2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ก่อนการเข้ารับตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้บริหารทุกคนผ่านการเป็นครูผู้สอนมาก่อนซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะการทำงานและความรู้สึกในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เมื่อสามารถสอบผ่านการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารยังมีการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างเข้มข้น มีการอบรมพัฒนาทักษะการบริหารและยังมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีการบริหารจัดการที่ดี ทำให้สามารถทำความเข้าใจหลักการและแนวคิดมาปรับใช้กับองค์กรของตน มีการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้บริหารและครูได้ทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จึงทำให้ถึงแม้ว่าครูผู้สอนจะมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก็มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับกณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ มณฑทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ได้รับความกรุณาจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร และคณะกรรมการทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญท่านอาจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ ท่านผู้อำนวยการยงศักดิ์ ปินใจและท่านผู้อำนวยการปิติตา อนันต์กรณ์ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า และขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลเพื่อศึกษาค้นคว้า

ขอขอบพระคุณต่อบุพการี ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่เป็นกำลังใจสำคัญ ในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแผนแม่บทของการจัดการศึกษาในฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560–2579). สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.lampang.go.th/>
- กนิษฐา ทองสมุทร (2560).บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.ครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไกรศร เจียมทอง (2561).ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32. ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.มหาสารคาม.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก.(2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565
- ชัยยนต์ เพาพาน.(2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย กาฬสินธุ์
- เดือนเพ็ญ บุญใหญ่เอก. (2557).การบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษที่21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. ปริญญาโทพนธ์มหาบัณฑิตศึกษาคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ถวิล อรัญเวศ (2557). แนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.obec.go.th/news/48120>.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 (2565).แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี (2563 – 2565).สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.pyo1.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, (2559). 7 ทศวรรษใต้ร่มพระบารมี: พระบรมราโชวาท ด้านการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565, จาก <http://uc.thailis.or.th/>
- สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2556).คู่มือการปฏิบัติงานการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 10 (ฉบับที่ 3) กรกฎาคม – กันยายน 2564.
- เสาวภา พรเสนาะ (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี
- อนุชา โสมานุตร (2556). แนวคิดการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565, จาก 21:<https://teacherweekly.wordpress.com>

- อดิภาณูจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อภิชาติ อนุกุลเวช.(2554). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนฝึกปฏิบัติทางเทคนิคบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปริญญาโท กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิรักษ์ จันทร์ศรีทอง (2559).**การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี
- อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2556). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ขอนแก่น
- Davis,et.al. 1992, pp.,125 – 142 อ้างอิงใน วารสารศึกษาศาสตร์.2551
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.
- Joshi (2012). **Agro–Tourism A Specialized Rural Tourism: Innovative Product of Rural Market.** International Journal of Business and Management Tomorrow.
- Griffin (2013). **Management Principles and Practices.** Canada : Nelson Education
- Puccio, Murdock, and Mance (2011). **“Creative leadership: Skills that drive change (2nd ed.)”** Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robinson (2012). **Formulation, implementation, and control of competitive strategy (11th ed.).** New York: McGraw–Hill.
- Yang (2011). M. G. M., Hong, P., & Modi, S. B. (2011). **Impact of lean manufacturing and environmental management on business performance: An empirical study of manufacturing firms.** International Journal of Production Economics

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Creative Leadership of School Administrators Under the Office of Phayao Primary Education Service Area 1

เสาวณีย์ เกียรติพรศักดิ์ดา^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Saowanee Katipornsakda^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.72 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านแรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 64205478@up.ac.th

Abstract

The purpose of this study was to study 1) to study the creative leadership of school administrators; under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 2) to compare the opinions of school personnel on creative leadership of school administrators. under the Office of Phayao Primary Educational Service Area, Region 1, classified by age, education level and work experience The sample used in the study were 293 educational personnel The instrument used was a 5–point estimating scale questionnaire with a questionnaire consistency index of 1.00 and a reliability of 0.72. The statistics used to analyze the data were percentage, mean \bar{X} , standard deviation (S.D), test. T–test and F–test and one–way analysis of variance (ANOVA).

From the research findings, it was found that 1) creative leadership of school administrators; Under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that The aspect with the highest average was motivation followed by flexibility. and imagination The lowest aspect is vision 2) The results of comparing the opinions of educational institute personnel on creative leadership of educational institute administrators. under the Office of Phayao Primary Educational Service Area, Region 1, classified by age, education level and work experience found that overall were not different.

Keywords : Creative Leadership

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 หมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 36 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ที่ระบุไว้ข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วยสถานศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 –2579 และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามปณิธานที่ว่า “สพป.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง” โดยมุ่งหวังให้มุ่งหวังให้ นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มี

คุณลักษณะสุจริต โดยเน้น มีวินัย ซื่อสัตย์ อดออม โอบอ้อมอารี มีความรับผิดชอบ พอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรัก สิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดีมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย ภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคคลต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (Robinson, 2007:120) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์.2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจ และยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จาก ข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือน ๆ กันให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ (Guilford, J. P., 1980) ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพของการคิดของทุกคนในชุมชน เพื่อสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้การสร้างวัฒนธรรมใหม่ และการปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้ชุมชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ (Ash, R. L. & Persall, M., 2000) จากการวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) งานนโยบายของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการกลยุทธ์จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนงานตามภารกิจของสำนักงานที่มีจุดอ่อน หรือควรได้รับการแก้ไข โดยมีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องได้รับการแก้ไขปัญหา เช่น ในด้านผู้บริหาร ผู้บริหารบางคนยังติดยึดพฤติกรรมกรรมการบริหารหรือวัฒนธรรมการบริหารเดิม ทำให้ไม่ถนัดในการบริหารแบบกระจายอำนาจ รวมไปถึงผู้บริหารบางคนขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน และยังขาดความสามารถในการวิเคราะห์นโยบายดำเนินงานตามโครงการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด ผู้บริหารบางส่วนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้ผลการดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ และไม่บางสิ่งได้รับการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงและความมีศักดิ์ศรีในวิชาชีพพร้อมที่จะร่วมพัฒนาการศึกษา ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีความ

พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร การกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงาน โดยการนำผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความรู้ แนวทาง เทคนิคหรือวิธีการแบบใหม่ เพื่อส่งเสริม กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพ ให้เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ตัวแปรต้น

1. อายุ
 - 1.1 25-35 ปี
 - 1.2 36-46 ปี
 - 1.3 47-57 ปี
 - 1.4 58 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา
 - 3.1 ต่ำกว่า 3 ปี
 - 3.2 3-6 ปี
 - 3.3 7-10 ปี
 - 3.4 11 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน
1. ด้านวิสัยทัศน์
 2. ด้านความยืดหยุ่น
 3. ด้านจินตนาการ
 4. ด้านการแก้ปัญหา
 5. ด้านแรงจูงใจ

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีอายุ ต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน
2. บุคลากรในสถานศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน
3. บุคลากรในสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 577 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 293 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และทำการสุ่มแบบหลายหลายขั้นตอน คือสุ่มเฉพาะเจาะจงและการเทียบสัดส่วนตามขนาดของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจิตนาการ ด้านการแก้ปัญหาและด้านแรงจูงใจ จำนวน 47 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้วยวิธีการส่งลิ้งค์แบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 สัปดาห์ ได้รับคำตอบของแบบสอบถามกลับมาจำนวน 293 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 3) นำข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับจากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตาราง 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจิตนาการ ด้านการแก้ปัญหาและด้านแรงจูงใจ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples) 4) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent Samples t-test) จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการทดสอบค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำมาแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 293 คนเมื่อจำแนกตามอายุพบว่าเป็นผู้มีอายุ 25 -35 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 อายุ 36- 46 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 อายุ 47-57 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และอายุ 58 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 และผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา พบว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็น 39.20

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.32) ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.26) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา **โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน** เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และ ด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านวิสัยทัศน์และด้านการแก้ปัญหา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุของบุคลากรในสถานศึกษา **โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน** เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนในด้านวิสัยทัศน์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ 25-35 ปี ต่างจากอายุ 47-57 ปี และ อายุ 36 -49 ปี ต่างจาก อายุ 4 -57 ปี

ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม**ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา** พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา **โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกันส่วนในด้านจินตนาการ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) พบว่ามีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา 7 - 10 ปี ต่างจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา 11 ปีขึ้นไป

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 293 คน เมื่อจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 47-57 ปี จำนวน 166 คน รองลงมา มีอายุ 36- 46 ปี จำนวน 71 คน มีอายุ 58 ปีขึ้นไป จำนวน 46 และมีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 10 คน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 120 คน รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปีจำนวน 58 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน

แรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ด้านการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดเชิงกลยุทธ์สามารถพัฒนาระบบคิด และอันดับที่สาม คือ ผู้บริหารสามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและตรงตามสถานการณ์ เพื่อมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในอนาคต

1.2 ด้านความยืดหยุ่น พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดได้หลายแนวทาง หลายรูปแบบ มี และอันดับที่สาม คือ ผู้บริหารไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ และ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดอย่างเป็นอิสระ

1.3 ด้านจินตนาการ พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิดที่สร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นอิสระทางความคิด มี และอันดับที่สาม คือ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ

1.4 ด้านการแก้ปัญหา พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาได้หลากหลายแนวทาง รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความฉับไวในการรับรู้ปัญหาและมองเห็นปัญหา และผู้บริหารมีความสามารถในการคิด พินิจ พิเคราะห์ พิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา และอันดับที่สาม คือ ผู้บริหารใช้ประสบการณ์เดิมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา

1.5 ด้านแรงจูงใจ พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และอันดับที่สาม คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2. แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ 0.05 คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และ ด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่ไม่มีมีความแตกต่างกัน คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการแก้ปัญหา

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 5 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกันส่วนในด้านวิสัยทัศน์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามอายุ พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ 25 -35 ปี ต่างจากอายุ 47- 57 ปี และ อายุ 36 -49 ปี ต่างจาก อายุ 47 - 57 ปี

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 5 ด้าน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกันส่วนในด้านจินตนาการ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่ามีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา 7 - 10 ปี ต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา 11 ปีขึ้นไป

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แสดงให้เห็นความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยกำหนด แนวทางวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย นโยบายการพัฒนาการเรียนรู้ แก่ครูและ บุคลากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้ หลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล และปรับปรุง แก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนทั้งด้านสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ อันดับที่สาม คือ ด้านการแก้ปัญหา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับในส่วนของรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ซึ่งผลวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น ทำให้เห็นชัดเจนแล้วว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำเป็นต้องมีผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงาน ก็ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑลทิพย์ เสงยงคะ (2556 หน้า 246-247) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า จากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารพบว่ามีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านมีจินตนาการ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านมีวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านมีความคิดริเริ่ม และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความคิดริเริ่ม ด้านการมีจินตนาการ และด้านมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับงานวิจัย รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 70) กล่าวว่า ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรมและองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่ว โลกมีแนวโน้มในอนาคตที่มุ่งเน้นในองค์การมีความสามารถในการ ยืดหยุ่นมากขึ้นแต่ยังคงความมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้นำยากที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ประสบความสำเร็จเหมือนในอดีตได้อีกต่อไป ซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปไม่ได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่นักวิชาการ มีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์การไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสุพัฒตรา อิศรพันธ์(2561, หน้า 6-7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์การมี ความยืดหยุ่นและการมีแรงจูงใจ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562, หน้า 109-118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช วิจบ (2560, หน้า 83 - 87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 351 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่าง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง ไม่มีความแตกต่างกันต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นที่แตกต่าง อายุ 25-35 ปี ($\bar{X} = 4.16$) มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ สูงกว่า อายุ 47-57 ปี ($\bar{X} = 3.99$) และอายุ 36-46 ปี ($\bar{X} = 4.06$) มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ สูงกว่า อายุ 47-57 ปี ($\bar{X} = 3.99$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงเยาว์ สิงห์ทองกุล, อำนวย มีราคา จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีอายุต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐาน

การวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุต่ำกว่า 40 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่ผ่านการทำงานมานานและได้รับทราบ ถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากมายจนกว่า จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา พบว่า ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ตั้งแต่ 7-10 ปี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ สูงกว่า ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ งานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556 หน้า 87-96) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขนพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านคือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านการเจรจาต่อรอง ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะครูปฏิบัติหน้าที่การสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีการ สอนงานให้กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน รวมไปถึงสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรเพื่อให้แสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นให้ กำลังใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา ปรับปรุงการกระจายวิสัยทัศน์ให้กับ ครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างเป้าหมายที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ คัดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควบการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. ควบศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. ควบศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางปัทมา อนันต์กรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุญเรือง (อินทวงศานุเคราะห์) และนายยงค์ศักดิ์ ปินใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำประชานุเคราะห์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุเคราะห์ ในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และกราบขอบพระคุณ ครูอาจารย์ ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ทำนี้ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่ง ทำให้ผู้วิจัยมีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศิลลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- นงเยาว์ สิงห์ทองกุล. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1**. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 6(1), 146–158.
- บงกช วิจบ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑาทิพย์ เสยงคะ. (2556). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ด.ด. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา (ออนไลน์)**. แหล่งที่มา : www.piwde.net/kab2/yebma.htm. 2 พฤศจิกายน 2553.
- สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). **การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562–2564**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
- Ash, R. & Persall, M. (2000). **The principal as chief learning officer: The new work of formative leadership**. Retrieved from <http://www.refresh.com/aclo.html>.
- Guilford, J. P. 1980. **Traits of Creativity**. 167–188. Edited P.E. Vernon, Harmondsworth, Middiesx: Penguin
- BookRobinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York : McGraw–Hill.

การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

Risk Management of the Educational Opportunity Expansion Schools in Phrae Primary Educational Service Area Office 2

อดิศักดิ์ เจริญจิตต์^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Adisak Chareanchit^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 198 คน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครู 182 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารความเสี่ยง, โรงเรียนขยายโอกาส

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา 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 : adisakchareanchit@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of risk management of the Schools for Educational Opportunity Extension under Phrae Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare the risk management methods of those schools classified by work experiences and the size of the school.

This research was a survey research. The samples in this research included 16 school directors and 182 teachers from the educational opportunity extension schools, 198 people in total. The samples were selected by Multi-stage Sampling. A questionnaire was used to collect data. The questionnaire was divided into two parts the general information, and the scopes of risk management according to its four types. The questionnaire was a 5 – level estimation scale. Data were analyzed and calculated using percentage, frequency, mean, standard deviation, F–test and t–test.

It was found that the overall level of risk management methods employed by the school directors and teachers was at a high level. Moreover, the comparison of risk management methods categorized by work experiences was not different. This also applied to those categorized by the size of the school. Overall, it was found that School risk management expands educational opportunities. There was not different.

Keywords: Risk Management, Expansion Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยตั้งแต่เริ่มจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบมาจนถึงปัจจุบัน การศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็นและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข กล่าวคือให้มีความรู้คู่คุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรมคุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยจะต้องเริ่มจากสถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพตนเอง โดยในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุขจะได้ช่วยกันสร้างสรรค์สังคมให้มีสันติ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน เศรษฐกิจมั่นคง สามารถร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกต่อไป ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา หากไม่มีระบบการบริหาร สถานศึกษาก็จะไม่สามารถดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้ และการบริหารสถานศึกษายังเป็นเครื่องมือที่ชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาอีกด้วย การลงทุนเพื่อการศึกษา ยังไม่ได้ผลคุ้มค่า เพราะคุณภาพการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมาจากหลายสาเหตุ จึงมีส่วนทำให้เกิดความเสี่ยงในการบริหารการศึกษา (วิวัฒน์ ตู้อ่าง, 2560)

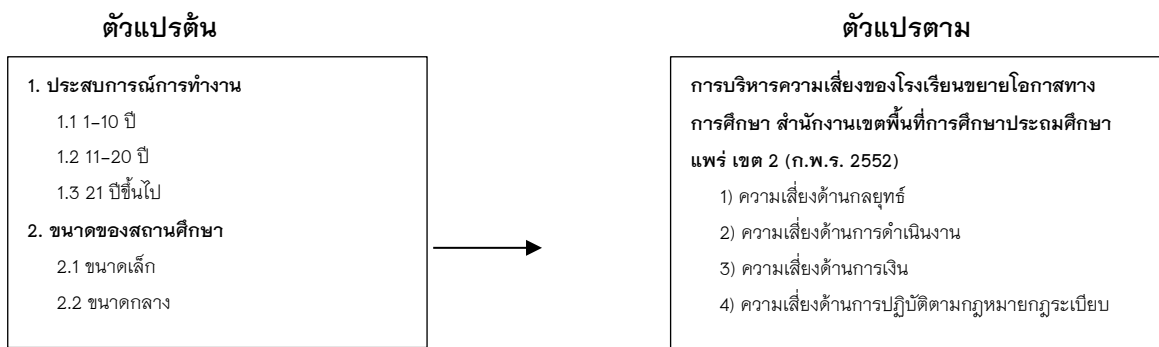
โรงเรียนหลายโรงเรียนในสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ มีปัญหาที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงหลายประการ คือ 1) งบประมาณไม่พอเพียงสำหรับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เนื่องจากโรงเรียนจะได้รับงบประมาณตามจำนวนหัวของนักเรียน เมื่อจำนวนนักเรียนน้อยงบประมาณที่ได้รับโรงเรียนจะได้รับงบประมาณตามจำนวนหัวของก็น้อยตามไปด้วย ทำให้มีปัญหาขาดแคลนครูภัณฑ์และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็นโดยเฉพาะการขาดแคลนหนังสือเรียนและสมุดแบบฝึกหัด 2) จำนวนครูไม่ครบชั้นและไม่ครบสาระวิชาตามหลักสูตร ปัจจุบันครูระดับประถมศึกษาทั้งระบบก็อยู่ในสภาวะขาดแคลนอยู่แล้ว ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กจึงได้รับอัตราครูตามสัดส่วนของนักเรียนเท่านั้น โดยมีได้ค่านึงถึงจำนวนชั้นและจำนวนสาระวิชาที่มีในหลักสูตรแต่อย่างใด ปัจจัยนี้มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีครูไม่ครบชั้นทำให้ครูดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึง และการมีครูไม่ครบสาระวิชาทำให้ครูต้องสอนในวิชาที่ตนเองไม่มีความเชี่ยวชาญ 3) ขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขาดแคลนงบประมาณ และขาดแคลนครูที่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว และโรงเรียนบางส่วนอยู่ในถิ่นทุรกันดารที่ไม่มีไฟฟ้าเข้าถึง 4) ผู้ปกครองเด็กขาดความเอาใจใส่ลูกหลานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กบางส่วนถูกพ่อแม่ทิ้งให้อยู่กับปู่ย่าหรือตายายเพื่อไปทำงานในเมือง เด็กเหล่านี้จึงขาดการดูแลอย่างใกล้ชิดทั้งจากครอบครัวและจากครู ปัญหาดังกล่าวทั้งหมดทำให้เด็กที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกลายเป็นเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาไปโดยปริยาย และเมื่อเติบโตขึ้นมาก็กลายเป็นกำลังคนที่ไม่มีความรู้ของชาติหรือเป็นได้เพียงแรงงานไร้ฝีมือเท่านั้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, 2561)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการลดมูลเหตุแต่ละโอกาสที่สถานศึกษาจะเกิดความเสียหายให้ระดับความเสี่ยง และขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบโดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของสถานศึกษาและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีของต้นสังกัด และเพื่อให้การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษามีประสิทธิภาพครอบคลุมปัจจัยความเสี่ยงทางการศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านปฏิบัติตามกฎหมาย กระบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ตามทัศนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกัน
2. การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ตามทัศนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 2

อำเภอ	ประชากร				รวม
	สพป.แพร่ เขต 2 ขนาดเล็ก		สพป.แพร่ เขต 2 ขนาดกลาง		
	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	
สูงเม่น	32	5	35	3	75
ลอง	45	7	35	2	89
วังชิ้น	51	9	56	4	120
เด่นชัย	21	3	29	2	55
รวม					339

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกได้ดังนี้

1.2.1 ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มโรงเรียนตัวอย่างครอบคลุมทุกอำเภอ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2 โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อำเภอละ 4 โรงเรียน แบ่งเป็นขนาดเล็ก 2 โรงเรียน และขนาดกลางอีก 2 โรงเรียน

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	สพป. แพร่ เขต 2 ขนาดเล็ก	สพป. แพร่ เขต 2 ขนาดกลาง	รวม	สพป. แพร่ เขต 2 ขนาดเล็ก	สพป. แพร่ เขต 2 ขนาดกลาง	รวม
	สูงเม่น	5	3	8	2	2
ลอง	7	2	9	2	2	4
วังชิ้น	9	4	13	2	2	4
เด่นชัย	3	2	5	2	2	4
รวม			40	8	8	16

1.2.2 เมื่อได้โรงเรียนที่ต้องการแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแล้วจึงเพิ่มการสุ่มแบบเชิงช่วงชั้น (Stratified random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนครูผู้สอน และผู้อำนวยการสถานศึกษาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ทั้งหมด จำนวน 198 คน แบ่งเป็น ครูผู้สอน 182 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 16 คน

อำเภอ	กลุ่มตัวอย่าง			
	สพป. แพร่ เขต 2 ขนาดเล็ก		สพป. แพร่ เขต 2 ขนาดกลาง	
	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร
สูงเม่น	19	2	21	2
ลอง	27	2	20	2
วังชิ้น	30	2	34	2
เด่นชัย	12	2	18	2
รวม	89	8	93	8

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารความเสี่ยง ตามประเภทความเสี่ยง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 10 ข้อ
- 2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินการ 9 ข้อ
- 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน 10 ข้อ
- 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ 10 ข้อ

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้แบบสอบถามมีขั้นตอน และวิธีการดำเนินการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร. 2552)

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามมาตราส่วนค่า (Rating Scale)

3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไปเพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย ดังนี้

4.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีต่อสภาพและปัญหาการบริหารความเสี่ยง ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู โดยใช้การทดสอบ t-test dependent, F-test dependent และ One-way ANOVA

ผลการศึกษา

ผลศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมในทุกด้าน

การบริหารความเสี่ยง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน (n= 198)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	4.17	0.35	มาก
2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	4.12	0.41	มาก
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน	4.02	0.83	มาก
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ	3.88	0.71	มาก
รวม	4.05	0.44	มาก

จากตาราง พบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $S.D. = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $S.D. = 0.35$) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 0.41$) ความเสี่ยงด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, $S.D. = 0.83$) และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, $S.D. = 0.71$)

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	การบริหารความเสี่ยง	ต่ำกว่า 10 ปี (n=26)		10-20 ปี (n= 87)		21 ปีขึ้นไป (n= 85)		F-test	sig
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	4.31	0.74	4.38	0.77	4.41	0.73	0.196	0.822
2	ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	4.00	0.82	4.25	0.74	3.96	0.95	1.305	0.274
3	ความเสี่ยงด้านการเงิน	3.96	0.99	4.30	0.49	3.95	0.32	2.189	0.115
4	ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ	3.92	0.74	4.32	0.97	4.21	0.78	1.567	0.211
	รวม	3.65	0.74	3.89	0.67	3.78	0.58	0.431	0.650

จากตาราง พบว่า การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อ	การบริหารความเสี่ยง	ขนาดเล็ก (n=97)		ขนาดกลาง (n= 101)		t-test	sig
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
		1	ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	4.39	0.75		
2	ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	4.09	0.45	4.10	0.67	-0.36	0.786
3	ความเสี่ยงด้านการเงิน	4.07	0.65	4.14	0.58	-0.40	0.969
4	ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตาม กฎหมาย/กฎระเบียบ	4.24	1.00	4.21	0.89	0.541	0.202
	รวม	3.81	0.67	3.80	0.88	0.622	0.074

จากตาราง พบว่า การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ระดับการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ความเสี่ยงด้าน การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ความเสี่ยงด้านการเงินอยู่ในระดับมาก และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

2.1 ผลเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบริหารความเสี่ยงในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การบริหารความเสี่ยงในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีการดำเนินการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกลยุทธ์ รองลงมาคือด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ

1.1 ด้านกลยุทธ์ ข้อที่มีการบริหารความเสี่ยงมากที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายวิสัยทัศน์ / พันธกิจ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษานั้นมีการกำหนดนโยบายสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการประชุมกำกับติดตามในการทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล สอาดโคม (2550) กล่าวว่าความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสม อันส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีที่มาจากปัจจัยความเสี่ยงภายนอกและปัจจัยความเสี่ยงจากภายในองค์กรด้านการดำเนินงานมีการดำเนินการความเสี่ยงน้อย เนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงสาขาวิชาที่จบมา แต่ละคนรับภาระนอกเหนือการสอนมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ ช่วยตระกูล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่า ความเสี่ยงในการแบ่งแยกบุคลากร การมอบหมายหน้าที่ ๆ เท่าเทียมกัน

1.2 ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน พบว่าสถานศึกษาวางแผนออกแบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยลดภาระงาน โดยสถานศึกษาได้นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้โดยลดการใช้กระดาษในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วรกานต์ คนอยู่ (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาที่สอนแบบคละชั้นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยพนักงานบุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภัยธรรมชาติการดำเนินงาน ขณะเดียวกันกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลังกล่าวถึงความเสี่ยงด้านการดำเนินงานว่า เป็นการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนดภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไว้แล้ว ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งเวลา คน เงินและวัสดุ เช่น จะร่วมมือกันแก้ปัญหาในขั้นตอนสุดท้ายของกำหนดการปฏิบัติงาน เมื่อสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เกิดขึ้น คือ เวลาและทรัพยากรลดน้อยลง ซึ่งความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งพบว่าทุกขั้นตอน ครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรในการปฏิบัติงาน ว่ามีระบบควบคุมตรวจสอบดีเพียงใด

1.3 ด้านการเงิน สถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยง เพื่อลดความสูญเสีย ต่อเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ มีความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษานั้นได้มีการประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำแผนการดำเนินการ ตลอดจนมีการประชุมวางแผนที่รัดกุมและ คุ่มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เวียงลอ (2552) ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยง พบว่า การบริหารความ เสี่ยงด้านการเงิน พบว่า การใช้เงินที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของภารกิจเกิดจากกิจกรรมเร่งด่วนของการสั่งการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือกิจกรรมใหม่ของผู้ชมชนที่โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรม และงานจัดเลี้ยงต่าง ๆ ที่เกิดจาก วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนต้องหางบประมาณสนับสนุนจากองค์กรอื่นมากขึ้น

1.4 ด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อที่มีการบริหารความเสี่ยงมากที่สุด คือ สถานศึกษาของท่านจัดทำ เอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการควบคุมภายในให้เป็นปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาได้วางกฎระเบียบใน การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีการศึกษากฎระเบียบและข้อบังคับ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ คงจุน (2553) ที่วิจัยเรื่องของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา พบว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และให้ความสำคัญในการบริหารความ เสี่ยงด้านนี้ระดับมาก เพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูในสถานศึกษา ถ้า ผู้อำนวยการสถานศึกษา เกิดความผิดพลาดในด้านนี้เมื่อใดจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของผู้อำนวยการ สถานศึกษา โดยตรง จึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบระดับ มากควบคู่ไปกับการบริหารความเสี่ยงด้านอื่น ๆ

2. การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์ แผนงานและบริหารงบประมาณตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับอย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารจัดการความ เสี่ยงในสถานศึกษาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แม้ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน การบริหารความเสี่ยง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ประคอง วีระศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยง ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สถานศึกษา และครูโรงเรียนสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ มีขนาดที่แตกต่างกัน มีการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์ ตามแผนงาน และดำเนินงานด้านวิชาการ บริหาร งบประมาณ จัดทำเอกสารหลักฐานเป็นปัจจุบัน โดยปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ในการบริหารความเสี่ยงอย่าง เป็นระบบ ทำให้ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีการบริหารความเสี่ยงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชวัญแก้ว จันทรัตน์ (2562) ที่พบว่า การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามทัศนะของครู จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรรวบรวมข้อมูลผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดทำแผนกลยุทธ์ในอนาคต และผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตาม ควบคุมและกำกับให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดให้อีกทั้งได้มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรกำกับตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของครูเวรในการดูแลอาคารสถานที่และทรัพย์สิน กำหนดให้ครูจัดทำโครงการสอน และแผนการจัดการเรียนการสอนรู้ง่วงหน้าในรายวิชาที่สอนทุกภาคเรียน อีกทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนและมีการนิเทศการทำงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและนำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานของครูและบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยในเชิงลึกว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขยายโอกาส

2.2 ควรศึกษาในเชิงลึกว่าตัวแปรใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนระดับประถมศึกษาขยายโอกาส

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาจากคุณครูอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้โอกาสให้คำปรึกษาและช่วยเหลือตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่คอยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ บ่มเพาะให้คำปรึกษา คำแนะนำ และนำหลักการมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอดขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และคอยเป็นกำลังใจจนประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ ดงจูน. (2553). การบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ขวัญแก้ว จันทรรัตน์. (2562). การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2552). การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุฎิณีพนธ์ปริญญาดุฎิณีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นฤมล สอาดโณม. (2550). การบริหารความเสี่ยงองค์กร. กรุงเทพฯ: สุานการพิมพ์.
- ประคอง วีระศักดิ์. (2558). การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรกานต์ คนอยู่. (2558). การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่สอนแบบคละชั้นในเขตภาคเหนือตอนล่าง. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย.
- วิวัฒน์ ตู้งานงค์. (2560). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุฎิณีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วินัย เวียงลอ. (2552). การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน ของโรงเรียนบ้านแม่แฮเหนือ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวทางในการประกันคุณภาพในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร). (2552). คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำหรับส่วนราชการระดับกรม. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2. (2561). การประชุมผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.แพร่.

การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย
Implementation of the Sufficiency Education Institution Assessment Criteria of
Educational Institutions Under Chiang Rai Provincial Office of Non-Formal and
Informal Education

อธิวัฒน์ ทิพย์จักร^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²
Athiwat Tipjak^{1*} and Sunthon Khelai Um²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครู ใช้การเปิดตารางเครชีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 94 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ระดับมาก รองมา คือ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ระดับมาก รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ระดับมาก รองลงมา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา ในภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ในทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา ในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ในทุกด้าน

คำสำคัญ : เกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียง, สถานศึกษา

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 : 64205490@up.ac.th

Abstract

Objectives 1) To study the Implementation of the Sufficiency Education Institution Assessment Criteria of Educational Institutions Under Chiang Rai Provincial Office of Non-Formal and Informal Education 2) To compare the Implementation of the Sufficiency Education Institution Assessment Criteria of Educational Institutions Under Chiang Rai Provincial Office of Non-Formal and Informal Education Classified by size and work experience Samples used in the study are administrators and teachers Using the opening of the Crazy and Morgan tables, a sample of 94 people was obtained using a stratified random method. The tools used are questionnaires, 5-level estimation scales, data analysis criteria such as frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA analysis.

The research results found that 1) Implementation of the Sufficiency Education Institution Assessment Criteria Under Chiang Rai Provincial Office of Non-Formal and Informal Education Overall, it was at a high level. The aspect with the highest averages was the management of educational institutions at a high level, followed by outcomes/images of success, at a high level, followed by personnel development of educational institutions, at a high level, followed by learning activities for student development, at a high level. The aspect with the lowest average was curriculum and teaching and learning management at a high level. 2) Displays the results of comparing opinions of administrators and teachers. that have to continue the operation according to the criteria for the evaluation of sufficiency education institutions of educational institutions In the overall picture classified by size of educational institutes, small, medium and large, it was found that there was no difference. Statistically significant at 0.05 in all aspects. 3) Displays the results of comparing opinions of administrators and teachers. which has continued to operate according to the criteria for the assessment of sufficiency education institutions of educational institutions Overall classified by work experience found no difference Statistically significant at 0.05 in all aspects.

Keywords : Management according to the philosophy of sufficiency economy, Educational institutions

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างประเทศชาติ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของประชากรของประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความ เจริญงอกงามด้าน ประเพณีและวัฒนธรรม ยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามและมีความสามารถในการพัฒนาจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว พร้อมรับต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (แผนการศึกษาชาติ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการ ศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency) โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายในการส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาคการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์พัฒนาการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกฝังให้เด็กเยาวชนและประชาชนมีคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” โดยได้กำหนดให้มีการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับ ผ่านการประเมินและเกณฑ์คุณภาพสถานศึกษาพอเพียงแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ตลอดจนได้กำหนดบทบาทหน้าที่ แนวทางในการพัฒนา และพัฒนาเกณฑ์การประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปใช้และพัฒนาการขับเคลื่อน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ด้วยเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม เกิดทักษะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถนำองค์ความรู้เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างเป็นรูปธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดน้อมนำพระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริทุกโครงการ หรือโครงการอันเนื่องจากราชวงศ์ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้ง 18 แห่ง ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหารจัดการของสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับ ผู้เรียน ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งก็ดำเนินการได้ผลในระดับหนึ่งแล้ว จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักศึกษา พบว่าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ยังต้องมีการดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเสริมเจตคติ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมในการยกระดับสถานศึกษาให้เป็น “ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา” เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย แล้วยังเป็นการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษาเพื่อสืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาหยาภุมพลอดุลยเดชมหาราชาบรมนาถบพิตร และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารและครู

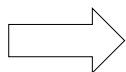
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

1.ขนาดของสถานศึกษา 1.1 ขนาดเล็ก 1.2 ขนาดกลาง 1.3 ขนาดใหญ่ 2. ประสบการณ์การทำงาน 2.1 ต่ำกว่า 5 ปี 2.2 5 – 10 ปี 2.3 11 – 15 ปี 2.4 15 ปีขึ้นไป



ตัวแปรตาม

การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน สถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา 1.ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2.ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3.ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4.ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา 5.ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ
--

สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำนวน 18 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 18 คน ครู จำนวน 124 คน รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 142 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครู กศน.ตำบล ของสถานศึกษาทั้ง 18 แห่ง ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวอย่าง

จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมจำนวน 62 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ด้วยการแนบลิงค์ และ QR Code แบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Forms โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 วัน ได้รับคำตอบของแบบสอบถามกลับมาจำนวน 108 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

3. นำข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence)

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach

2. สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา ตามขอบข่ายการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ตามเกณฑ์การประเมินในขอบข่ายการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัครยาชัยจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

รายการ	จำนวน (คน) (n = 108)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
- ผู้บริหาร หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง	14	13.0
- ครู กศน.ตำบล	94	87.0
รวม	108	100.0
2. ขนาดสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	32	29.6
- ขนาดกลาง	39	36.1
- ขนาดใหญ่	37	34.3
รวม	108	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	27	25.0
- 5 – 10 ปี	11	10.2
- 11 – 15 ปี	40	37.0
- 15 ปีขึ้นไป	30	27.8
รวม	108	100.0

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ส่วนใหญ่ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 87.00 ตำแหน่งผู้บริหาร หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมา อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และน้อยที่สุด อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ตอนที่ 2 แสดงผลการศึกษาดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน พอเพียงของสถานศึกษา	สถานศึกษา	ผู้บริหารและครู (n = 108)		ระดับการ ดำเนินงาน
		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา		4.27	0.49	มาก
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน		4.17	0.53	มาก
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		4.20	0.52	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา		4.21	0.57	มาก
5. ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ		4.22	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย		4.21	0.51	มาก

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย พบว่า การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมของผู้บริหารและครู ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$) ระดับมาก รองมา คือ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.22$) ระดับมาก รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) ระดับมาก รองลงมา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.20$) ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.17$) ระดับมาก

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การดำเนินงานตามเกณฑ์การ ประเมินสถานศึกษาพอเพียงของ สถานศึกษา	ขนาดเล็ก (n=32)		ขนาดกลาง (n=39)		ขนาดใหญ่ (n=37)		F-test	sig	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.			
1. ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.23	0.45	4.29	0.43	4.29	0.58	0.183	0.833	
2. ด้านหลักสูตรและการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.16	0.56	4.15	0.45	4.19	0.58	0.066	0.936	
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน	4.21	0.51	4.15	0.49	4.25	0.56	0.365	0.695	
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษา	4.16	0.54	4.20	0.58	4.28	0.60	0.348	0.707	
5. ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	4.24	0.49	4.26	0.41	4.15	0.52	0.522	0.595	
รวมเฉลี่ย		4.20	0.51	4.22	0.47	4.24	0.56	0.296	0.753

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ($F = 0.296, sig = 0.753$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ในทุกด้าน

การดำเนินงานตาม										
เกณฑ์การประเมิน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		15 ปีขึ้นไป		F-test	sig
สถานศึกษา	(n=27)		(n=11)		(n=40)		(n=30)			
พอเพียงของ										
สถานศึกษา	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.21	0.40	3.98	0.42	4.34	0.55	4.35	0.47	1.997	0.119
2. ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.17	0.42	3.83	0.48	4.27	0.57	4.15	0.53	2.033	0.114
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.22	0.51	3.96	0.46	4.27	0.54	4.18	0.51	0.999	0.396
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.22	0.45	3.96	0.55	4.24	0.67	4.27	0.54	0.846	0.472
5. ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	4.25	0.45	3.93	0.53	4.21	0.52	4.30	0.39	1.626	0.188
รวมเฉลี่ย	4.21	0.44	3.93	0.48	4.26	0.57	4.25	0.48	1.500	0.257

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมของประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ($F = 1.500, sig = 0.257$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ในทุกด้าน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา รองมา คือ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา โดยการน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการในสถานศึกษา และขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาตามนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภาคการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ รัฐบาลได้นำยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ ว่าด้วยการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักสำคัญ โดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวคิด ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และแนวทางของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ เป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย รัฐบาลได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบูรณาการการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พ.ศ.2557 – 2560) โดยมียุทธศาสตร์ที่ต้องบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการศึกษา เพื่อปลูกฝังให้เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณลักษณะ "อยู่อย่างพอเพียง" โดยมีกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเจ้าภาพหลัก และตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้และการพัฒนาต่อยอดความรู้ เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ วิสาหกิจ การประกอบอาชีพและดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการ เผยแพร่องค์ความรู้และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน ในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเป็นทางการ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภาคการศึกษา เพื่อให้องค์กรหลัก หน่วยงานและสถานศึกษาดำเนินการ และสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และยังคงสอดคล้องกับ ทักษกร กรูณวงศ์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา แล้วยังสอดคล้องกับ จรินทร์ คำมาปัน (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมมีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

1.1 การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษามีนโยบายนำอ้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา และบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปี และ ดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติงานประจำปีที่นำอ้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา และมีการประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน มีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษกร กรุณวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่าด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน มีหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานการเรียนรู้ และยังมีการจัดทำเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิภรณ์ สุวรรณรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงในอำเภอแม่เกาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.3 การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสาและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีแผนงาน/โครงการส่งเสริมกิจกรรมผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียน “อยู่อย่างพอเพียง” และ จัดกิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด หรือผู้บำเพ็ญประโยชน์/อบรบ/รณรงค์หรือกิจกรรมอื่นใดที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษา/ชุมชน ด้านเศรษฐกิจหรือสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีแผนงานและแนวเพื่อสนับสนุนการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ จันทร์ดี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามเกณฑ์สถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) ผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และ

ตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งยังมีการขยายผล เผยแพร่ผลการดำเนินชีวิต และ ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ คำมาปัน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของสถานศึกษาดำเนินชีวิตอย่างมีฐานรากทางวัฒนธรรมและพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากกระแสโลกาภิวัตน์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านวัตถุ/เศรษฐกิจ และปฏิบัติตนให้ ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษกร กรุณวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษพบว่า ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2. แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน สถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ก็มีการบริหารจัดการและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษา พอเพียงของสถานศึกษา ไปในทิศทางเดียวกัน และมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งมีสอดคล้องกับ ศรีวรรณ ศรีวิชัย (2565) ศึกษาเรื่อง การดำเนินการขับเคลื่อน สถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน สถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงรายไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่ในการ บริหารงาน หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ การสอนงานให้กับผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานร่วมกัน ซึ่ง สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กคศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรื่อง การน้อมนำ พระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริทุก โครงการ หรือโครงการอันเกี่ยวเนื่องจากราชวงศ์ และสอดคล้องกับ ศรีวรรณ ศรีวิชัย (2565) ศึกษาเรื่อง การ ดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา

ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาคำนึงตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งยังสอดคล้องกับ ศศิภรณ์ สุวรรณรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา ในด้านที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครู น้อยที่สุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. หน่วยงานเรียนรู้เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สถานศึกษาได้ทำเป็นหลักสูตรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลให้นำหน่วยงานเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรม การพัฒนาผู้เรียน รวมถึงศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อพัฒนาการรูปแบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. สื่อและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษาควรเน้นการจัดกิจกรรมในลักษณะของการบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้สื่อ หรือแหล่งเรียนรู้ใกล้ตัว แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียน และควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

3. การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษาควรจัดทำเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนจนถึงการรายงานผลการประเมิน เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.วิเลชา ลีสุวรรณ ชำราชากรบำนาญ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดร.ธีระศักดิ์ โนชัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจันจว้าวิทยาตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (2551- 2554).**

กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

จรินทร์ คำมาป็น. (2561). **การบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราย เขต 3.**

ทักษกร กรุณวงศ์. (2560). **การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร.**

ไพฑูรย์ บัวสนิท. (2563). **แนวทางการบริหารจัดการโครงการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดพิจิตร.**

มูลนิธิชัยพัฒนา. (2550). **เศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่.** กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง

มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2559). **การปลูกฝังแนวคิดยั่งยืน ตามหลักแห่งความพอเพียง,**

สืบค้นเมื่อ มิถุนายน 2565, จาก www.sufficiencyeconomy.org.

ศรวิวัฒน์ ศรีวิชัย. (2565). **การดำเนินงานการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราย เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.**

- ศศิภรณ์ สุวรรณรัตน์. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.
- สนิท หาจตุรัส. (2561). การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน บ้านแม่ฮ้อใน อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุวิทย์ จันทร์ดี. (2561). การดำเนินงานเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามเกณฑ์สถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง). ศูนย์ขับเคลื่อน เศรษฐกิจพอเพียง : กองส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการศึกษาในภูมิภาค (กสภ.).
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2565) ประกาศ เรื่อง นโยบายและจุดเน้น การดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปี งบประมาณ 2565. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

การบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานัน เขต 2

Performance Management school group in chaloem phrakiat district under Nan
primary education services area office 2

อรณลิน ไชยสาลี^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Onnalin Chaisalee^{1*} and Santi Buranachat²

บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษาดังนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานัน เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานัน เขต 2 ประชากร จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน ครู จำนวน 120 คน รวม 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานัน เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานัน เขต 2 พบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มี 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน พื้นที่ของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานัน เขต 2 อยู่ในถิ่นทุรกันดาร และส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนในพระราชดำริ การบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของผู้บริหารในการดำเนินการปฏิบัติงานและทักษะการสื่อสาร ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติได้นำการบริหารผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มาใช้ในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

คำสำคัญ : การบริหารผลการปฏิบัติงาน ,โรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 5600

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : kongton25282535@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the performance management condition of Chalermprakiat District School Group Nan Primary Education Area Office 2) to study the performance management guidelines of Chalermprakiat District Group School. Nan Elementary Education Area Office District 2 Population 12 schools including director 12 teachers, total 132 students Research tools include questionnaires, statistics used in data analysis, such as frequency, percentage, average, standard deviation.

The results of the research showed that 1) the performance management condition of Chalermprakiat District School Group, Nan Primary Education Area Office 2, when considering each aspect, found that the operational performance, operational development, operational planning, performance monitoring, and performance evaluation in all 5 aspects were at a high level, respectively. The Nan Elementary Education Area Office in District 2 found that the performance management of Chalermprakiat Group schools has 5 aspects, namely operational planning, operational implementation, performance monitoring, performance evaluation, and performance development. The area of Chalermprakiat District School Group, Nan Primary Education Area Office District 2 is in the wilderness and is mostly royal schools. Therefore, Chalerm Group School Performance Management requires cooperation from all sectors of the management in the implementation of performance and communication skills.

Keywords : Performance Management ,school group in chaloem phrakiat district

บทนำ

สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อการจัด การศึกษาของประเทศ ซึ่งให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และคาดการณ์ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกๆระดับยังคงมีปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จ การศึกษาระดับต่างๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยัง ไม่น่าพึงพอใจ และกำลังแรงงานของประเทศที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงานและระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ใน ภาพรวมคนไทยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและ มีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน 15 ปี ของรัฐแต่ระบบบริหารจัดการ การศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาวะการณ์การลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคม สูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนในกระแสการ เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเชื่อมทั่วโลกให้เป็นหนึ่งเดียว การเร่ง ปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็น ทางออกสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้ ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้าง ความ ผาสุก ร่วมกันในสังคมของชนในชาติและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปี ข้างหน้า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆของหน่วยงาน นัก บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้การ

บริหารนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555 : 8) ซึ่งผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการในทุกๆระดับไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานระดับกรมในส่วนกลางหรือหน่วยงานในระดับพื้นที่ภาค จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนและสถานศึกษา จะต้องร่วมแรงร่วมใจทำให้การทำงานในภาพรวมของกระทรวงเกิดความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน และมองเป้าหมายอันสำคัญร่วมกันคือ “การมีผู้เรียนเป็นเป้าหมายแห่งการพัฒนา” โดยทำให้ เป็นผู้ที่มิทั้งวิธิตัดและทักษะที่เป็นสากลสอดคล้องกับผลผลิตในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการมีสำนึกและเข้าใจ ในความเป็นไทยประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ระบุ การจัดสรรงบประมาณให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์การปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ดังนั้น ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากจะยึดเป้าหมายและแนวทางของแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป้าหมายและขั้นตอนของแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) กระทรวงศึกษาธิการยังได้นำจุดเน้นเชิงนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 12 ด้าน และวาระเร่งด่วน 7 วาระ สำหรับเป็นกรอบในการวิเคราะห์ร่วมกับวงเงินงบประมาณที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้รับการจัดสรรจริง (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กระทรวงศึกษาธิการ)

การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management หรือ PM) เป็นเครื่องมือ ทางการบริหารที่จะสร้างความเชื่อมโยงและความชัดเจนให้กับเป้าหมายการปฏิบัติงานของทุกระดับใน องค์การ เพื่อให้คนทั้งองค์การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและยังเป็นหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลผลิต และผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้และที่สำคัญคือสมาชิกในองค์การทุกคนจะตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่ มีต่อความสำเร็จขององค์การและรู้ว่าตนเองจะต้องทำอะไรและอย่างไรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ทดลองใช้ ระบบนี้ในส่วนราชการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 และได้เห็นผลการดำเนินการที่น่าพอใจ จึงได้นำหลักการและแนวคิดการบริหารผลการ ปฏิบัติราชการมาเป็นกรอบในการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ด้วยความ เชื่อมั่นว่า หากได้นำการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้อย่างจริงจังแล้ว จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การทำงานและสนับสนุน วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือมุ่งผลงาน สร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่สร้างสรรค์ ยืดหยุ่นและมีความหลากหลาย เนื่องจากให้ความสำคัญกับผลงานของข้าราชการ มากกว่ากรอบกระบวนการทำงานแบบเดิมและการ

บริหารผลการปฏิบัติงานยังช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพ อันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง อันเนื่องมาจากกระบวนการติดตามและพัฒนาข้าราชการอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการสื่อสารภายในอย่างทั่วถึงเป็น เครื่องมือสำคัญและช่วยสร้าง สภาพแวดล้อมรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ข้าราชการ สามารถปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด (ปรีชา วัชรภักย์, 2558) การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนที่ต้องอาศัยปัจจัยและองค์ประกอบในหลายๆ ด้าน เพื่อการพัฒนาเยาวชนที่จะนำไปสู่การแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่นับวัน จะมีการแข่งขันกัน สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาการบริหารงานมีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานวิชาการและเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์ในการบริหารรูปแบบใหม่ที่ได้รับการยอมรับจากหลายๆหน่วยงาน โดยเฉพาะในองค์กรธุรกิจเอกชนที่ได้มีการนำหลักการบริหารนี้ไปใช้แล้ว ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ในหน่วยงานราชการกลุ่มโรงเรียนในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

น่าน เขต 2 ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการนำระบบนี้มาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานในส่วนราชการต่างๆซึ่งรวมถึงในสถานศึกษาด้วยเช่นกัน และในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนที่ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งยังไม่มีผลการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถบูรณาการในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ที่นำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและองค์กรมีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารในโรงเรียนโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่มีประสิทธิผลและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์ทั้งการพัฒนานักเรียนและการพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

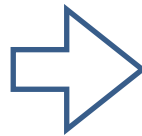
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

8'

กรอบแนวคิด

จากแนวคิดทฤษฎี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2565) ,นิอร ศรีสุนทร (2559) และ นราธิป ศรีราม(2556) สามารถสังเคราะห์และสรุปเป็นกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการกดำเนินการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน



สภาพและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน ครู จำนวน 120 คน รวม 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามครูและผู้บริหาร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานที่ทำงาน (ชื่อโรงเรียน) ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 20 ข้อ โดยเป็นการให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสภาพความจริงที่เกิดขึ้น โดยมีระดับคะแนน 5 ระดับตามแบบวัดลิเคิร์ต สเกล (Likert-type scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มเติมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) หลักเกณฑ์และการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบวัดลิเคิร์ต สเกล (Likert-type scale) 2) สร้างข้อคำถามแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อคำถามเกี่ยวกับกรอบการสร้างแบบสอบถาม 3) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและให้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม แล้วจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความชัดเจนของข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.3.1 จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาระดับปริญญาเอก 2) จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท 3) มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีวิทยฐานะทางการบริหารระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษ 4) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ 5) ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 3 คน มีการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นคำถามและความชัดเจนของภาษาการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ถึงเกณฑ์ ค่า IOC มากกว่า 0.50 จึงยอมรับว่าข้อ 1 ไม่แน่ใจ เป็น 0 และไม่เหมาะสม มีค่าเป็น -1 จากการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสูงกว่า 0.50 ทุกข้อ โดยค่า IOC ตั้งแต่ ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามไปใช้งานวิจัยต่อไป

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นประชากร 2) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยลงพื้นที่และการเก็บข้อมูล google forms 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 4) เมื่อเก็บข้อมูลเสร็จทุกโรงเรียนแล้ว ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของข้อมูลและนำไปดำเนินการวิเคราะห์

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

4.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล บ่อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2 และแปลความค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2

1. **ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** การศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวนทั้งหมด 5 คนแต่ละคนมีประสบการณ์ในการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการเลือก มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดีมาก มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) หรือเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีผลการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดีมาก มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 3) ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 4) หรือเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ 2 คน ครูในกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ 1 คน และศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ 1 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการแบบสัมภาษณ์สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร เกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้โดยข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์จะประกอบไปด้วย 5 คนคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานาน เขต 2 ประธานผู้อำนวยการของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ 1 คน ผู้อำนวยการของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ 2 คน และ ครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ 1 คน

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้ศึกษาเป็นผู้กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ทั้งในกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครู ซึ่งแบบสอบถามได้รับการพิจารณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการการบริหารผลการปฏิบัติงานปรึกษาเรียบร้อยแล้วก่อนใช้แบบสอบถามจริง

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร ภาคนิพนธ์ งานวิจัยและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทางอินเทอร์เน็ต 2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างในกลุ่มผู้บริหาร

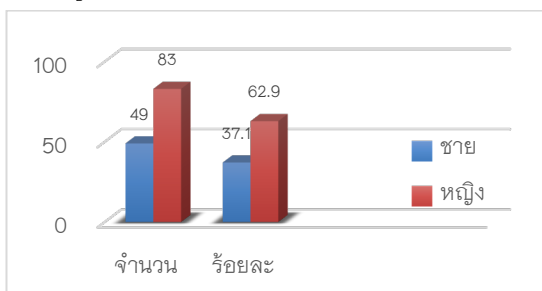
2.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจะทำการถอดบทสัมภาษณ์แล้วทำเป็นความเรียง จากนั้นนำข้อมูลที่สรุปไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของการถอดบทความอีกครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) บันทึกเสียงเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างละเอียด ชนิดคำต่อคำ (Transcribing Interview) ไม่มีการข้ามประโยคบางประโยค เพราะข้อมูลบางอย่างอาจมาใช้ในการตรวจสอบในภายหลังได้ 2) การทำข้อสรุปชั่วคราวและการตัดทอนข้อมูลเป็นการลงเขียนข้อสรุปแต่ละเรื่องของการสัมภาษณ์เพื่อลดขนาดข้อมูลและช่วยกำจัดข้อมูลที่ไม่ต้องการออกไปได้ 3) การเสนอข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการนำเสนอ โดยนำข้อสรุปชั่วคราวย่อยๆ มาเชื่อมโยงกันโดยจัดทำเป็นแผนที่ความคิดบรรจุเนื้อหา (Mind Map) และเครือข่ายของเหตุและผล (Causal Network) 4) การประมวลผลและสรุปข้อเท็จจริง เป็นการเชื่อมโยงหลักการ แนวคิดระเบียบราชการหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับสิ่งที่ค้นพบ

ผลการศึกษา

การศึกษากิจการการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบภาพประกอบการบรรยายความเรียง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

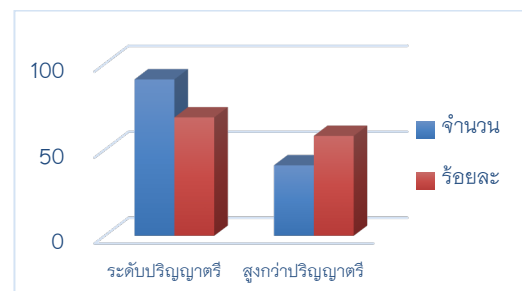
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 ชุด ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม



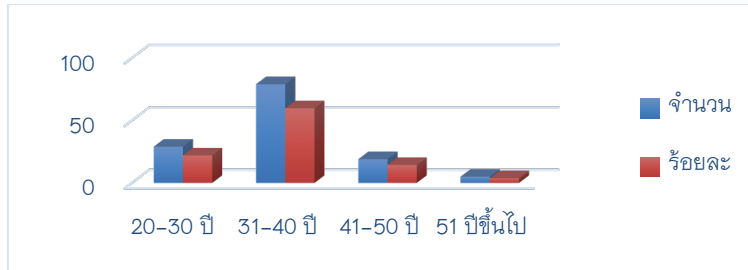
ภาพ 1 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

จากภาพ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 คน เป็นเพศชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 เพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90



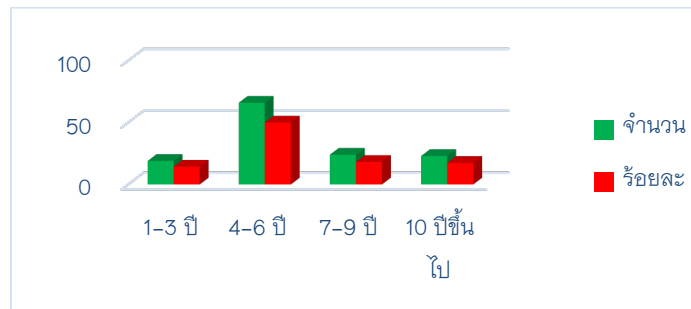
ภาพ 2 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม จากภาพ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10



ภาพ 3 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

จากภาพ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาคืออายุ 20-30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 อายุ 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และมี 51 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80



ภาพ 4 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

จากภาพ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40



ภาพ 5 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

จากภาพ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 คน ตำแหน่ง ครู จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 และตำแหน่ง ผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศึกษาสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2

รายการการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ	μ	σ	ระดับ
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.12	0.69	มาก
ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน	4.10	0.65	มาก
ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.10	0.59	มาก
ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน	4.16	0.64	มาก
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.17	0.61	มาก
รวม	4.13	0.64	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 แต่ละด้านมีภาพรวมของค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานใน มีค่าเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับมาก ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2

จำแนกตามผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการบริหารของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดีมาก มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จากการสัมภาษณ์พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 มีกระบวนการวางแผนหน่วยงานต้นสังกัดและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ผลลัพธ์และตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงานกำหนดขอบเขตและวิธีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน จัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำแผนปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ชี้แจงแผนปฏิบัติงานสู่ระบบกลุ่มและระบบผู้ปฏิบัติงาน แล้วปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานกำหนดไว้ ยึดหลักธรรมาภิบาลใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากรระดับบริหารและระดับปฏิบัติงานตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานแนะนำและสอนงานสื่อสารผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ รับความข้างความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานแนวการ

ติดตามผลการปฏิบัติงานจัดทำคู่มือติดตามผลการปฏิบัติงานกำหนดระยะเวลาและผู้รับผิดชอบติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงานอบรมความรู้ให้กับผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาวางแผนและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การประเมินผลการปฏิบัติงานจัดทำประกาศหลักเกณฑ์วิธีการประเมินตามวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดจัดทำคู่มือเครื่องมือกำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินการปฏิบัติงานการประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งรายกลุ่มรายบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการประเมินเพื่อสะท้อนปัญหาไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการพัฒนาผลการปฏิบัติงานวิเคราะห์ตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ ความรู้ทักษะและความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนางานกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับทักษะความต้องการในการพัฒนา

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สรุปผลการศึกษา ดังนี้ จากผลการวิเคราะห์การบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) โดยมีศึกษา การจัดระบบข้อมูลและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์มาตรฐานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดขอบข่ายและวิธีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแล้วได้จัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นำแผนการปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประชาสัมพันธ์ชี้แจง แผนปฏิบัติงานสู่ระดับกลุ่มและระดับผู้ปฏิบัติงาน จัดทำข้อตกลงความร่วมมือการปฏิบัติงานของกลุ่มงานและรายบุคคล 2) ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) มีการประชุมชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ จัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ทบทวนความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้โดยยึดหลักธรรมาภิบาล นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรทั้งระดับบริหารและระดับสถานศึกษา มีการตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงาน แนะนำและสอนงาน สื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานนำไปสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อไป 3) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) กานพัฒนา มีวิเคราะห์ ตรวจสอบ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความรู้ ทักษะและความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนางาน กำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับทักษะความต้องการในการพัฒนา แล้วกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์และความต้องการ ผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานตัวชี้วัดงานตามที่กำหนดและจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ มีการสรุปและรายงานการติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$) ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงาน จัดทำรายละเอียด เครื่องมือแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาและผู้รับผิดชอบ ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงาน ใช้นวัตกรรมในการติดตามที่หลากหลาย เพิ่มระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือโปรแกรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน ทบทวนและประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสะท้อนผลงาน ผลสำเร็จในการพัฒนาผล

การปฏิบัติงาน มีการสรุปและรายงานผลการติดตามการปฏิบัติงาน 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด จัดทำเครื่องมือ กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายแล้วกำหนดให้ผู้ปฏิบัติจัดทำและรายงานผลการปฏิบัติงานตามกรอบการประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 มีดังนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มี 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยพื้นที่ของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 2 อยู่ในถิ่นทุรกันดาร และส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนในพระราชดำริ การบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของผู้บริหารในการดำเนินการปฏิบัติงาน โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้ การวางแผนการปฏิบัติงาน ศึกษาทบทวนผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ผลลัพธ์และตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดขอบเขตและวิธีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน จัดทำแผนปฏิบัติงานใช้โมเดล เดมมิ่งในการวางแผนงานของหน่วยงานโดยมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำแผนปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ชี้แจงแผนปฏิบัติงานสู่ระบบกลุ่มและระบบผู้ปฏิบัติงาน มีการดำเนินการปฏิบัติงานจัดประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานก่อนปฏิบัติงาน ทบทวนความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานก่อนปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานกำหนดไว้ ยึดหลักธรรมาภิบาลใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากรระดับบริหารและระดับปฏิบัติงาน ตรวจสอบการปฏิบัติงานแนะนำและสอนงานสื่อสารผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์แนวการติดตามผลการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือติดตามผลการปฏิบัติงานกำหนดระยะเวลาและผู้รับผิดชอบติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงานอบรมความรู้ให้กับผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาวางแผนและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายใช้นวัตกรรมเพิ่มระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือโปรแกรมการปฏิบัติงานทบทวนประชุมแล้วก็สะท้อนผลความสำเร็จของการติดตามผลการปฏิบัติงานสรุปผลรายงานการติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจัดทำประกาศหลักเกณฑ์วิธีการประเมินตามวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดจัดทำคู่มือเครื่องมือกำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินการปฏิบัติงานการประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งรายกลุ่มรายบุคคลและประเมินประชุมทบทวนวิเคราะห์ผลการประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานครบทุกมิติ ผู้ปฏิบัติงานมีการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการประเมินเพื่อสะท้อนปัญหาไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบพร้อมสรุปผลรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาผลการปฏิบัติงานวิเคราะห์ตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ ความรู้ทักษะและความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนางานกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับทักษะความต้องการในการพัฒนา กำหนดระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์และความต้องการ

ทบทวนผลการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเทียบเคียงการปฏิบัติงานกับมาตรฐานตัวชี้วัดของงานตามที่กำหนดและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ ศึกษาสภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1)ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาโดยนายของหน่วยงานต้นสังกัดและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดระบบข้อมูลและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์มาตรฐานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดขอบข่ายและวิธีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแล้วได้จัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นำแผนการปฏิบัติงานประชาสัมพันธชี้แจง แผนปฏิบัติงานสู่ระดับกลุ่มและระดับผู้ปฏิบัติงาน จัดทำข้อตกลงความร่วมมือการปฏิบัติงานของกลุ่มงานและรายบุคคลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553, หน้า 42) กล่าวว่า การวางแผนผลการปฏิบัติงานในการวางแผนปัจจัยหรือเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังจากกลุ่มคน ทีมงาน และตัวบุคคล เนื่องจากปัจจัยหรือเป้าหมายที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจนจะนำไปสู่ความพยายาม และการสร้างแรงผลักดันและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ดังนั้นแผนงานที่กำหนดขึ้นในช่วงต้นปีจะต้องประกอบไปด้วยข้อมูลหลักที่สำคัญ ดังแนวคิดของ 5W 1H

ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า มีการประชุมชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ จัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ทบทวนความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรทั้งระดับบริหารและระดับสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นิอร ศรีสุนทร(2559) เรื่องการพัฒนาแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการประชุมชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ จัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงาน ได้ทบทวนความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรทั้งระดับบริหารและระดับสถานศึกษา มีการตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงาน แนะนำและสอนงาน สื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะและรับฟังความคิดเห็น

ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนามีวิเคราะห์ ตรวจสอบ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความรู้ ทักษะและความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนางาน เก็บข้อมูลการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ทบทวนผลการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เทียบเคียงผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานตัวชี้วัดงานตามที่กำหนดและจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ มีการสรุปและรายงานการติดตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารจัดการโดยพิจารณาว่าจะพัฒนาสมรรถนะที่ได้คะแนนสูงเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสมรรถนะนั้น ๆ ดียิ่งขึ้นไป หรืออาจพัฒนาสมรรถนะที่ได้คะแนนต่ำเพื่อให้ข้าราชการมีสมรรถนะตามที่กำหนดก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดไว้ วิธีการการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำได้หลายวิธี

ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงาน จัดทำรายละเอียด เครื่องมือแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาและ ผู้รับผิดชอบ ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงาน อบรมความรู้ให้กับผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการปฏิบัติงาน วางแผนและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายใช้นวัตกรรมในการติดตามที่หลากหลาย เพิ่มระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือโปรแกรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน ทบทวน และประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสะท้อนผลงาน ผลสำเร็จในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน มีการสรุปและรายงานผลการติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558, หน้า 18) กล่าวว่า การติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต้องกระทำอย่างใกล้ชิดต่อเนื่องเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบงานผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเอาไว้ และควรใช้แบบติดตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าใช้ช่วงเวลานี้ เพื่อการให้คำชมเชยหรือให้การสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีการบันทึกเป็นบันทึกช่วยจำแก่ผู้บังคับบัญชาโดยใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและใช้ประกอบพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายแล้วกำหนดให้ผู้ปฏิบัติจัดทำและรายงานผลการปฏิบัติงานตามกรอบการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งรายกลุ่มรายบุคคล และประเมินแบบผู้ปฏิบัติงานให้ข้อมูลย้อนกลับผลการประเมินเพื่อสะท้อนปัญหา นำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ฉัตรภรณ์ พุ่มแสงทอง(2558) การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ม.มหิดลและจุฬาลงกรณ์ พบว่า หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับการให้การยอมรับ ระดับการนำผลการประเมินไปใช้ กระบวนการวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำไปใช้จริง เป็นการศึกษาแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยการวิเคราะห์เอกสาร แจกแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักการทางสถิติ สรุปและรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการปฏิบัติงานที่ และผู้บริหารมีนํ้าการบริหารผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านไปปรับใช้เพื่อให้เกิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 วางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในแต่ละด้านให้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆเพิ่มขึ้น เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน กลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้มีแนวทางและมีการพัฒนายิ่งขึ้นไป
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 อย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวชุตินันต์ วันดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำรีพัฒนา และนางแสงแดง อุปแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำช้างพัฒนา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณนางนันทวิภรณ์ จันดีะพรหมมา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 นายพรชัย นนชัยเวียง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอดทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง สมาชิกทุกคนในครอบครัวและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จรียา จันทน์จรงค์(2553). **ความพร้อมของพนักงานในการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน(PMS) มาใช้ในองค์กร.** กรณีศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ทางด่วนกรุงเทพ จำกัด, สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฉัตรภรณ์ พุ่มแสงทอง(2556). **การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานขอสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิอร ศรีสุนทร(2559). **การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปรีชา วัชรภักย์. (2565). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ [ออนไลน์].**สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2565 ,จาก <http://www.pttreforestation.com/Forest Projectview.cshml?id=3>



อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). **ระบบการบริหารผลงาน Performance Management System**. กรุงเทพฯ: เอเชียเซ็นเตอร์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2556) **คู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการ ภาพรวมระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ**, กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. ปี 2560. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579** [ออนไลน์].สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565 ,จาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>

Armstrong, M. (2006) **Performance Management**.Key Strategies and Practical Guideline.London: Kogan Page.

Armstrong, S. and Appelbaum, M. (2003). **Stress-free Performance Appraisal : Turnyour most Painful Management Duty into a Powerful Motivational tool**. Franklin Lakes, NJ.: Career Press.

Deming. W. (1985). **Out of the Crisis**. Cambridge. Cambridge University Press.

Mackintosh, A. (2008). **Ten Steps to Performance Management**. [online].

Available from: <https://ala-apa.org/newsletter/2008/06/15/a-brief-introduction-to-performance-management/> [accessed 3 July 2022].

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

A study on educational administration competencies of school administrators
of the united campus, Phukamyao, secondary educational service area Phayao

อรวรรณ สารขัติ^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Orawan Sarnkat^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะ, ผู้บริหาร, การบริหารสถานศึกษา

¹ นิสิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา จังหวัดพะเยา 56000

¹ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student Education Administration College of Education, Phayao 56000

² Education Administration College of Education, Phayao 56000

*Corresponding author : orawan@sw-phayao.ac.th

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the teachers' opinions on the competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao and 2) to compare the teachers' opinions on the competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao based on work experience and size of the school. The sample group includes 210 teachers in educational institutions of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao, the sample size was determined using the ready-made tables of Krejcie and Morgan. A stratified sampling method was used and the proportions were determined according to the size of the population in each educational institution. The consistency index was 1.00 and the alpha coefficient obtained the reliability of the whole questionnaire equal to 0.98. The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics in the analysis were percentage, mean, standard deviation. F-test and One-way ANOVA

The results of the research find that: 1) the level of core competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao, overall, each aspect was at a high level, 2) the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao, classified by work experience, it was found that there was no statistically significant difference and the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao, classified by size of the school, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords : Competencies, Administrators, School administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นบุคคลคุณภาพ (เก่ง ดี มีสุข) มีหลักการจัดการศึกษา 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ฉวีรุช ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 35) สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565, 2565, หน้า 11-12)

จากรายงานของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศไทย ขาดการพัฒนาผู้บริหารที่เน้นการฝึกปฏิบัติให้มีประสบการณ์การบริหารอย่างเข้ม ส่งผลให้ไม่สามารถวางระบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและไม่สามารถช่วยเหลือครูในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนางานได้อย่าง

เต็มที่ เพื่อให้ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบคัดกรองและพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะและได้มาตรฐาน จึงมีการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารไว้สองส่วน คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงาน ซึ่งสมรรถนะทั้งสองส่วนนี้มีประโยชน์ในการวางระบบ กลไก เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานเหมาะสมกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 6-40)

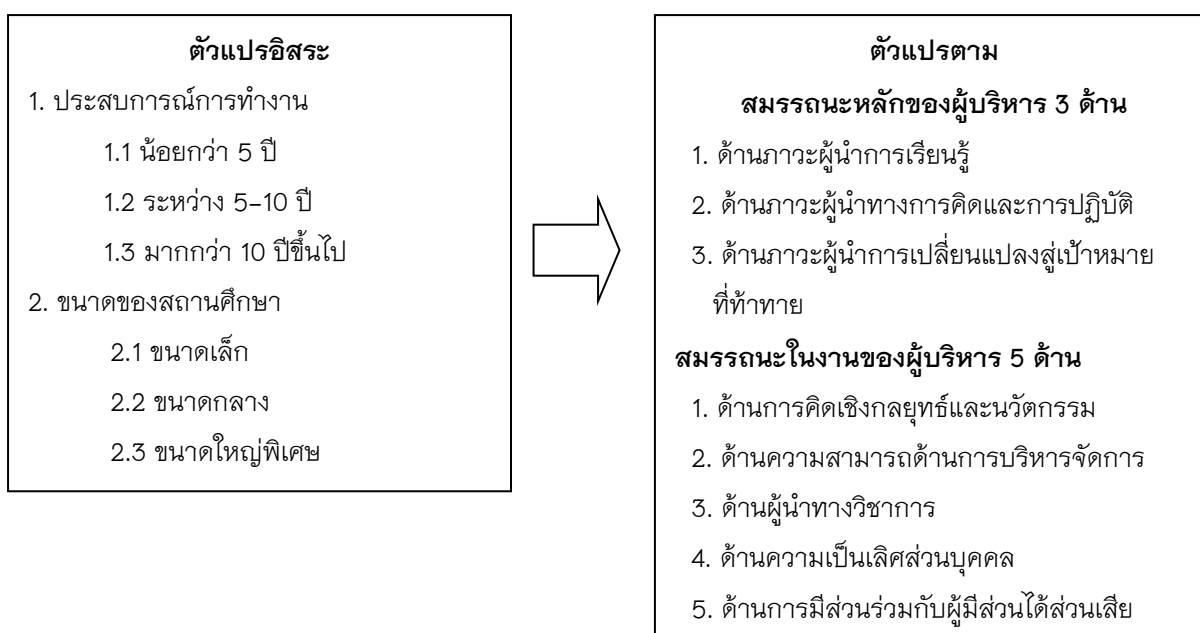
ผู้วิจัยได้เล็งเห็นปัญหาของการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสภวิทยาชตฤกษากมยว สังกัดสำนักงานชตพ้ที่การศีกษามัธยมศีกษาพะเยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครุที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศีกษา และข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครุที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศีกษา จำแนกตามประสบกการณัการทำงานและขนาดของสถานศีกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะในการบริหารสถานศีกษาและเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศีกษาให้มีประสิทธิภพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศีกษา

1. เพื่อศีกษาความคิดเห็นของครุที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศีกษาของสภวิทยาชตฤกษากมยว สังกัดสำนักงานชตพ้ที่การศีกษามัธยมศีกษาพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครุที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศีกษาของสภวิทยาชตฤกษากมยว สังกัดสำนักงานชตพ้ที่การศีกษามัธยมศีกษาพะเยา จำแนกตามประสบกการณัการทำงานและขนาดของสถานศีกษา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมติฐาน

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน
2. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 460 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจากคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน และสมรรถนะในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน
3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาดัชนีความสอดคล้อง ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูถ้ำงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.98

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 1 เดือน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด ได้รับกลับคืนมา 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูถ้ำงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูถ้ำงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็นโดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูถ้ำงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	35	16.67
ระหว่าง 5 – 10 ปี	61	29.05
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	114	54.28
รวม	210	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	51	24.29
ขนาดกลาง	78	37.14
ขนาดใหญ่พิเศษ	81	38.57
รวม	210	100.00

จากผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.28 รองลงมาประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.05 และน้อยที่สุด ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 ด้านขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษามากที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 38.57 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.14 และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 24.29

2. ผลการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขต กุฎกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตกุฎกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะหลัก		การแปลผล
	ของผู้บริหาร		
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	4.15	0.59	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	4.14	0.59	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	4.12	0.66	มาก
รวม	4.14	0.54	มาก

จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.15$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย ($\bar{x} = 4.12$)

3. ผลการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะในงาน		การแปลผล
	ของผู้บริหาร		
	n = 210		
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.10	0.55	มาก
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	4.16	0.63	มาก
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.08	0.56	มาก
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	4.14	0.59	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.13	0.50	มาก
รวม	4.12	0.49	มาก

จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.16$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.08$)

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.00	2	3.00	9.256*	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.12	207	0.32		
	รวม	73.12	209			
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.79	2	2.89	8.829*	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.86	207	0.33		
	รวม	73.65	209			
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	4.37	2	2.18	5.230*	0.006
	ภายในกลุ่ม	86.41	207	0.42		
	รวม	90.78	209			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.35	2	2.68	10.112*	0.000
	ภายในกลุ่ม	54.77	207	0.26		
	รวม	60.12	209			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการศึกษา พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณาทางด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 5 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	(\bar{x})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.44	4.01	4.11
ขนาดเล็ก	4.44	-	0.43*	0.33*
ขนาดกลาง	4.01		-	0.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.11			-

จากการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของ

ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 6 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	(\bar{x})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.42	4.00	4.09
ขนาดเล็ก	4.42	-	0.42*	0.33*
ขนาดกลาง	4.00		-	0.09
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.09			-

จากผลการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 7 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	(\bar{x})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.37	4.01	4.06
ขนาดเล็ก	4.37	-	0.36*	0.31*
ขนาดกลาง	4.01		-	0.05
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.06			-

จากผลการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมรรถนะในงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.24	4.257*	0.015
	ภายในกลุ่ม	60.08	207	0.29		
	รวม	62.55	209			
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.93	2	1.46	3.781*	0.024
	ภายในกลุ่ม	80.18	207	0.39		
	รวม	83.11	209			
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.44	2	2.22	7.552*	0.001
	ภายในกลุ่ม	60.85	207	0.29		
	รวม	65.29	209			
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.66	2	2.83	8.766*	0.000
	ภายในกลุ่ม	66.85	207	0.32		
	รวม	72.51	209			
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2.31	2	1.15	4.756*	0.010
	ภายในกลุ่ม	50.28	207	0.24		
	รวม	52.59	209			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.13	2	1.56	6.827*	0.001
	ภายในกลุ่ม	47.37	207	0.23		
	รวม	50.50	209			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการศึกษา พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 9 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	(\bar{x})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.26	3.98	4.12
ขนาดเล็ก	4.26	-	0.28*	0.14
ขนาดกลาง	3.98		-	0.14
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.12			-

จากการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	(\bar{x})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.35	4.04	4.15
ขนาดเล็ก	4.35	-	0.31*	0.20
ขนาดกลาง	4.04		-	0.11
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.15			-

จากการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 11 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	(\bar{x})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.27	3.91	4.13
ขนาดเล็ก	4.27	-	0.37*	0.14
ขนาดกลาง	3.91		-	0.23*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.13			-

จากการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	(\bar{x})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.42	4.01	4.08
ขนาดเล็ก	4.42	-	0.41*	0.34*
ขนาดกลาง	4.01		-	0.07
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.08			-

จากการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	(\bar{x})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.31	4.09	4.05
ขนาดเล็ก	4.31	-	0.22*	0.26*
ขนาดกลาง	4.09		-	0.04
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.05			-

จากการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ ปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจ ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน มีการจูงใจครูในการมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน จูงใจนักเรียนในการมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน สอดคล้องกับ ททัฬหี พงษ์เดช (2560, หน้า 76-78) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องและนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแนวทางระบบและโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ และนำการคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ มีทักษะในการกำหนดแผนงานและจัดการโครงการที่ช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สนับสนุนแผนงานและโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐานและสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์ (2560, หน้า 100-102) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

3.1 ประเภทการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างยุติธรรม มีการกำหนดแนวทางและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างทั่วถึง ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา จึงทำให้ครูที่มีประเภทการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อาราทัด หัตถนิ (2562, หน้า 93-94) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูที่มีประเภทการทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

3.2 ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนบุคลากรของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาบ่อยครั้ง ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาครูนักเรียน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและความต่อเนื่องแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และข้อจำกัดของการจัดหาทรัพยากรจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา จึงทำให้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูและนักเรียนให้ร่วมมือร่วมพลังในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ภายใต้การบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน
2. ด้านผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และช่วยให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่โรงเรียนของของสหวิทยาเขตภูพานยาวที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มนโยบายและแผน. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สืบค้นจาก

<https://online.anyflip.com/fgoje/ugpw/mobile/?fbclid=IwAR3z21Sm7NrhIXGHvfWvDza4apFWeOd1V19t4jSmB4m8ksGSDY-HeswbM0>

ณิรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. **วารสารศึกษาศาสตร์**, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1, หน้า 34-44.

ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธาสิณี คูเจริญทรัพย์. (2560). **การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4**. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาราพัต หัตถนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. (สารนิพนธ์ ค.ม.การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เอกชัย ท้าวปัญญา. (2563). **การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

The study of technology leadership of school administrators in Phukamyao consortium under the secondary educational service area, Phayao

อรสา กาโนรักษ์^{1*} และ โสกา อำนวยรัตน์²

Orasa Kanorak^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 214 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสอดคล้อง (IOC) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Education Administration College of Education, Phayao, 56000

² Department of Education, College of Education, Phayao, 56000

*Corresponding author : orasa@sw-phayao.ac.th

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study teachers' opinions toward technology leadership of school administrators in Phukamyao school consortium under the secondary educational service area, Phayao and 2) to compare teachers' opinions toward technology leadership of school administrators in Phukamyao school consortium under the secondary educational service area, Phayao, Classified by sex, work experience and size of the school. The samples used in this study were the teachers in Phukamyao consortium under the secondary educational service area, Phayao, consisting of 214 people, using the Taro Yamane formula's sample size tables, and stratified random sampling. Research tools used in this research were sets of rating scale questionnaires. The research instrument was a questionnaire 0.67–1.00 of Index of Objective Congruency and current condition for 0.96 of discrimination. The data analysis statistics were frequency, mean, standard deviation, IOC, T-test, F-test, One-Way ANOVA, and Scheffe's pair comparison.

The results of the research showed that 1) The result of teachers' opinions towards technology leadership of school administrators in Phukamyao consortium under the secondary educational service area, Phayao, were high overall and in each aspect 2) The result of the comparison of the technology leadership of school administrators in Phukamyao consortium under the secondary educational service area, Phayao, classified by their sex and work experience overall and in each aspect showed no statistically significant difference, and classified by school size overall and in each aspect showed a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Technology Leadership, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579 ภายใต้ประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค ความเท่าเทียมทางการศึกษา ได้กล่าวถึง การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย และระบบสารสนเทศด้านการศึกษา และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ กำหนดให้มีแผนงานโครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี การสื่อสารทางการศึกษารวมถึงมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 119) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2565 ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องพัฒนาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2565, สื่อออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ พัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การและหน่วยงานในสังกัด ส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และผลจากการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ผู้เรียนเกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน พบว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, 2565, หน้า 2-33) การนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้น บุคคลที่มีส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน สถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อสนองต่อ สภาพ บริบททางสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจนส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา อย่างมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีบูรณาการในการจัดการศึกษา และในการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยัง ต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีวิจรรย์ญาณ คำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎระเบียบในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และปลอดภัย (วรวิฐา จงปัทมา ,2562, หน้า 3) ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการ เรียนรู้ ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี เห็นความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับศาสตร์การสอนให้มีความเป็นครู มืออาชีพและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด (จิณฉัตร ปะโคตัง, 2561, หน้า 89)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ภูเกายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตภูเกายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา อันจะนำไปสู่การใช้ เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ใน การบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถนำข้อมูลพื้นฐาน จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการบริหาร วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

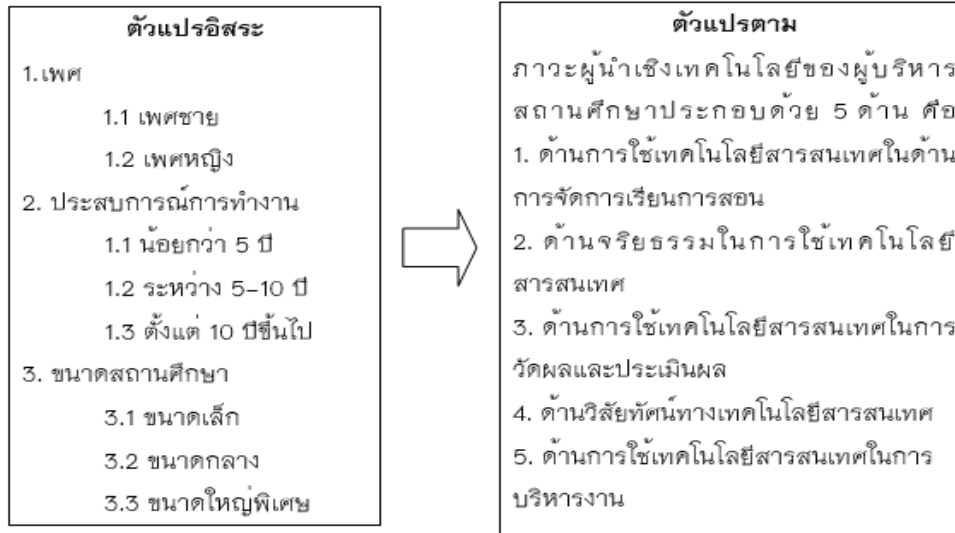
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ภูเกายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ภูเกายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจากงานวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนี้



สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความแตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้น 460 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (1973, p.727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ขนาดของประชากรที่จำนวน 460 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 214 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

1.1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา นำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

1.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทำการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผลการวิเคราะห์ ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.96 และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผล และประเมินผล 4) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 214 ฉบับ ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์ผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ 2) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสอดคล้อง(IOC) ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1) เพศชาย	77	36.00
2) เพศหญิง	137	64.00
รวม	214	100.00
2. ประสบการณ์ทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	26	12.10
2) ระหว่าง 5-10 ปี	44	20.60
3) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	144	67.30
รวม	214	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก	52	24.30
2) ขนาดกลาง	79	36.90
3) ขนาดใหญ่พิเศษ	83	38.80
รวม	214	100.00

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และ เพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.69 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมากที่สุด 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 สถานศึกษาขนาด กลาง 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสห วิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน	ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี n=214		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน	4.28	0.56	มาก
2. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.26	0.54	มาก
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผล	4.30	0.54	มาก
4. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.26	0.57	มาก
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน	4.26	0.57	มาก
รวม	4.27	0.52	มาก

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.26$)

3. ผลการศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาระดับผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t-test	Sig
	เพศชาย n=77		เพศหญิง n=137			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ใน ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.29	0.57	4.28	0.56	0.15	0.99
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การวัดและประเมินผล	4.28	0.56	4.31	0.54	-0.28	0.54
3. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.28	0.62	4.26	0.55	0.16	0.21
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การบริหารงาน	4.27	0.57	4.27	0.57	-0.05	0.84
รวม	4.27	0.53	4.27	0.51	0.00	0.42

ผลการศึกษาพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	1.66	0.19
	ภายในกลุ่ม	66.30	211	0.31		
	รวม	67.34	213			
2. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	0.75	2.56	0.78
	ภายในกลุ่ม	61.40	211	0.29		
	รวม	62.90	213			
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.42	1.4	0.24
	ภายในกลุ่ม	62.48	211	0.30		
	รวม	63.34	213			
4. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.74	2.26	0.11
	ภายในกลุ่ม	68.56	211	0.33		
	รวม	70.03	213			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.74	2.30	0.10
	ภายในกลุ่ม	67.33	211	0.32		
	รวม	68.80	213			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	0.62	2.38	0.10
	ภายในกลุ่ม	55.38	211	0.26		
	รวม	56.63	213			

ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.76	2	1.38	4.52*	0.01
	ภายในกลุ่ม	64.57	211	0.31		
	รวม	67.34	213			
2. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	4.71	2	2.36	8.54*	0.00
	ภายในกลุ่ม	58.19	211	0.28		
	รวม	62.90	213			
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	7.30*	0.00
	ภายในกลุ่ม	59.24	211	0.28		
	รวม	63.34	213			
4. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3.68	2	1.84	5.85*	0.00
	ภายในกลุ่ม	66.35	211	0.31		
	รวม	70.03	213			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.32	2	1.66	5.35*	0.00
	ภายในกลุ่ม	65.48	211	0.31		
	รวม	68.80	213			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.63	2	1.82	7.23*	0.00
	ภายในกลุ่ม	53.00	211	0.25		
	รวม	56.63	213			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ซึ่งมีผลการศึกษาเป็นดังนี้

(1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

(2) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

(3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผล พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

(4) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

(5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกับครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญและสามารถนำผลมาสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพบริบททางสังคมโลกที่มีการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจนส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาและการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัด การศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีบูรณาการในการ จัดการศึกษา และในการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ คำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎระเบียบในการใช้ เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ปลอดภัย และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาการ จัดการศึกษา สอดคล้องกับวสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถอภิปรายรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ แผลผล วิจัยวิจัยระบบการประเมิน การบริหารจัดการหลากหลายในทุกมิติ เพื่อนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา สอดคล้องกับรัศมี แสงซุ่ม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีสื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ทันสมัย มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดการศึกษาแบบบูรณาการด้วยการนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้แสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย บูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีการใช้อินเทอร์เน็ต สื่อเทคโนโลยีต่างๆให้เกิดทักษะและความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับอิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับกฎหมายในด้านการใช้เทคโนโลยี ใช้หลักศีลธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมาะสม คำนึงถึงลิขสิทธิ์ ทรัพย์สินทางปัญญา มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการส่งเสริม สนับสนุนนโยบายด้านความปลอดภัย กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติงานทุกคนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้ตรงกับความต้องการอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวรรณภา จำเนียรพีช (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมองภาพสถานศึกษาในอนาคตเชิงรุกในการผสมผสานเทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน มีอัตลักษณ์หรือคุณลักษณะแสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาและเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีปัจจุบัน แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีด้วยการกระบวนการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ สร้างเป้าหมาย และเผยแพร่วิสัยทัศน์ สร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ส่งเสริมการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพบริบททางสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน ต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกับครู นักเรียน บุคลากร หน่วยงานภายนอกและชุมชน ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและต้องบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับอภิวิชญ์ สนลอยและคณะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกผ่านพฤติกรรมการบริหารงานที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการอย่างความเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อครูทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่จะแสดงออกถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม มีวิสัยทัศน์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสุหต หมัดอะดัม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทั้ง 5 ด้านบริหารสถานศึกษาจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับนิศาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และเห็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามบริบทของขนาดสถานศึกษาและผลการของการศึกษายังพบว่าระดับค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในภาพรวมมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่บรรจุรับตำแหน่งใหม่ และมีการบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างใกล้ชิด บริหารงานภายใต้การแข่งขันเพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียนให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสร้างความเชื่อมั่น และความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้น อีกทั้งการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสะดวกและบริหารงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน สามารถบริหารจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ครูและบุคลากรมีการปรับตัวให้เข้ากับวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ทางเทคโนโลยีของผู้บริหารได้ง่ายและส่วนใหญ่เป็นครูและบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานน้อยแต่มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารเป็นคนรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี มีเครือข่ายหรือชุมชนแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเทคโนโลยี สามารถนำมาใช้ในการบริหารการศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับชัชชานาม บุญนิตย์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดประเมินผล วิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยทางการศึกษาเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารงานและด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจและความสำคัญกับความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพานยาวที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านรองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบคุณคุณคณาจารย์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ:

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต ทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี**. การค้นคว้าอิสระการศึกษา กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร.กรุงเทพฯ.

จิณณวัฒน์ ปะโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. อุดรราชธานี : ศิริธรรมอีเอฟเซท.

ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.อุตรดิตถ์.

นิตาชาล บำรุงภักดี. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี สารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.สกลนคร.

รัศมี แสงชุ่ม. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเอง กศม.,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,นนทบุรี

วรรณภา จำเนียรพีช. (2564). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.พระนครศรีอยุธยา.

วรวิฐฐา จงปัดนา. (2562). **การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญาตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี:วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (OJED) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,14(2)**

- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.กรุงเทพฯ.
- สุดเขต หมดอะดัม. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน** สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 15 มีนาคม 2562. หน้า 1905 – 1915.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.(2565).**แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565.**(ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://online.anyflip.com/fgoje/ugpw/mobile/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563).**นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2565. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, เข้าถึงได้ <http://www.yst2.go.th/web/wp-content/uploads/2021/01/นโยบาย-สพฐ.ปี-2564-2565.pdf>
- อภิวิชญ์ สนลอย,อรพรรณ ตูจันตาและดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2564).**ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2565). หน้า 97–68
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี . วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี .ปทุมธานี.

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Role of administrators in promoting information and communication technology for learning management in educational administration services, wawee educational quality development network center, Chiang Rai primary educational service area office 2

อังคณา เรือนแก้ว^{1*} และสันติ บุรณะชาติ²

Angkan Ruenkaew^{1*} and Asst. Prof. Dr. Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 9 คน และครูจำนวน 98 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 107 คน ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

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 : ap.auei@gmail.com

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : เทคโนโลยีสารสนเทศ, การจัดการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the role of administrators in promoting the use of information technology as a base for school learning management in the WAWI Educational Quality Development Network Center Chiang Rai Elementary School District 2 2) To compare the role of administrators in promoting the use of information technology as a base for learning management of schools in the Wawi Educational Quality Development Network Center under the Chiang Rai Elementary School District 2 office. Classified by work experience and school size The population includes school administrators. There were 9 teachers and 98 teachers, including 107 people in the study of schools in the Wawi Educational Quality Development Network Center. The tools used in the research include questionnaires, statistics used to analyze the data, namely frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and one-way ANOVA analysis when significant differences were found. The results of the research showed that:

1. The role of the management in promoting the use of information technology as a base for learning management of schools in the Wawi Educational Quality Development Network Center. Under the office of Chiang Rai Elementary School District 2, the overall level is very high. On a case-by-case basis, it was found that the areas with the highest average were the implementation of innovation and information technology in school management, followed by encouraging learners to learn with technology, followed by promoting the development of teachers to have skills in using technology, and the areas with the lowest average were vision and policy determination to recognize the importance of technology.

2. Comparing the role of administrators in promoting the use of information technology as a base for school learning management in the WAWI Educational Quality Development Network Center Chiang Rai Elementary School District 2 is classified according to work experience and school size. It was found that educational personnel have an opinion on the role of management in promoting the use of information technology as a base for learning management. It's no different.

Keywords : Information technology , Learning Management

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และทุกคนยากจะหลีกเลี่ยงผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ ต่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วได้อย่างราบรื่น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ กัดฉีกให้หลายประเทศต้องทบทวนและปรับยุทธศาสตร์ใหม่ เพื่อรับมืออย่างเท่าทัน มาตรการสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของประเทศเหล่านั้น คือ การปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้ และการปฏิรูประบบ การศึกษา ทิศทางของโลกในศตวรรษที่ 21 จะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายโลก โดยการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบันมีจุดเน้นสำคัญที่ต้องสร้างเยาวชน เพื่อเป็นทั้งผู้บริโภค เป็นผู้สร้างความรู้และเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ มีความสามารถ มีคุณภาพ สามารถก้าวสู่ความเป็นสากลอย่างมั่นคงด้วยเครื่องมือสำคัญ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT หรือไอซีที)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและพัฒนาคน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งหลักสูตรการสอนต่าง ๆ ก็ออกแบบให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนการรู้ของนักเรียน เพื่อให้ได้ทั้งความเข้าใจ ความรู้ที่ทันสมัยและทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ ได้รู้จักกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลง (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นองค์ประกอบสำคัญ และเป็นหัวใจของสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพ มาตรฐานของงานด้านวิชาการ จึงเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนมีความรู้ ความเข้าใจ ขอบข่าย และภาระงาน หน้าที่ของการบริหาร การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและต้องตระหนักว่าตนมีบทบาทหน้าที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน เชิญชวน ให้ผู้ร่วมงานทุกคน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

จากร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ของประเทศไทย มีเนื้อหาสาระสำคัญที่มุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน ปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่มีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องมีการพัฒนาและ ตื่นตัวให้มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในวงการการศึกษาได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากขึ้น ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้าง พัฒนา หรือนำพานวัตกรรมมาใช้ในการศึกษาก็คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่สามารถนำความรู้ในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ทำให้วงการการศึกษาต้องมีมาตรการในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นั้นจะประกอบไปด้วยทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านนวัตกรรมและสารสนเทศสื่อเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารนั้น จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองอยู่เสมอคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งมั่นในการเน้นผลลัพธ์ และต้องเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่สำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหาร

สถานศึกษายุคใหม่ จึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางด้านบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตได้จริง

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 8 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 9 คน และครู จำนวน 98 คน รวมทั้งสิ้น 107 คน ซึ่งมีการจัดระบบข้อมูลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา มีขอบข่ายครอบคลุมงานตามกระบวนการบริหารและการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา จากสภาพปัจจุบันการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาพบว่า ในด้านการบริหารโรงเรียนยังประสบกับปัญหาหลายประการต่อการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา เช่น นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ยังใช้ระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์น้อยไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ขาดความรู้เรื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีประสบการณ์ ขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือมีแต่ไม่เพียงพอและขาดแคลนบุคลากรที่จะมาดูแลและ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งด้านสภาพภูมิศาสตร์ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความห่างไกล ระบบสารสนเทศเกิดความล่าช้า ความไม่สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเรียกใช้ข้อมูลและระบบ การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศยังไม่เป็นแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับรายงานของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ด้านการดำเนินงานการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการศึกษาไม่ได้ผลมากนัก และเพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงใน 3 ประเด็น คือ (1) Digital เพื่อการบริหารจัดการ (2) Digital เพื่อจัดการศึกษา และ (3) Digital Device ซึ่งเกิดจากปัญหาการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีความรู้ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการตัดสินใจน้อย ครูหรือบุคลากรได้รับการฝึกอบรมน้อยในการพัฒนาให้มีความรู้ทางการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (แผนพัฒนาการศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี 2562-2564)

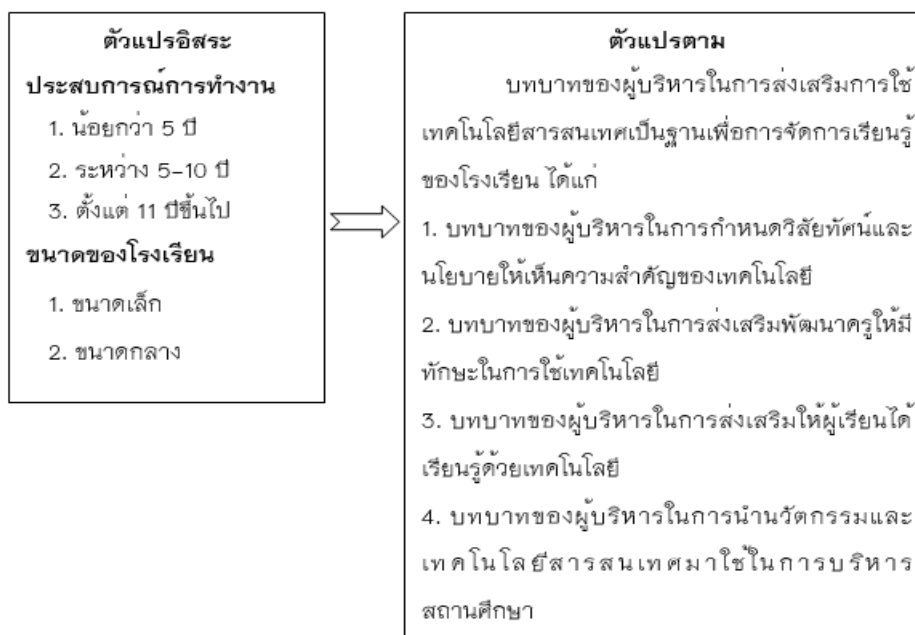
จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาตลอดจนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู แตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,567 คน (ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 9 คน และข้าราชการครูจำนวน 98 คน ในปีการศึกษา 2565 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 107 คน ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยในการสุ่ม มีทั้งหมด 14 ศูนย์เครือข่าย ใช้วิธีจับฉลากเลือกมา 1 ศูนย์เครือข่ายเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ(Check List) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า ชนิด 5 ตัวเลือก จำนวน 38 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 สำหรับขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google Form จำนวน 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ และนำเสนอในรูปแบบตารางเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมในแต่ละด้าน

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	n = 107		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี	4.03	.69	มาก	4
2	ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี	4.06	.64	มาก	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	n = 107		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
3	ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.14	.61	มาก	2
4	ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.29	.57	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.13	.53	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วทวีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.29) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.14) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.03)

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5 – 10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		F	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี	4.07	.64	3.97	.77	3.96	.88	.256	.77
2. ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี	4.04	.64	4.03	.69	4.45	.28	1.376	.26
3. ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.17	.60	4.03	.67	4.38	.35	1.158	.32
4. ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.38	.48	4.12	.71	4.16	.56	2.616	.08
รวมเฉลี่ย	4.17	.49	4.04	.63	4.24	.41	.773	.46

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี	4.03	.56	4.03	.78	-.02	.98
2. ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี	4.04	.51	4.08	.73	-.33	.74
3. ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.16	.50	4.14	.69	.16	.87
4. ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.30	.56	4.28	.58	.26	.79
โดยรวม	4.13	.42	4.13	.61	.02	.99

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ นโยบายที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ต่อการจัดการศึกษา

ในสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน และผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนต่อการใช้เทคโนโลยีต่อจัดการศึกษาในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ อินทรมณี (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนัก เห็นความสำคัญ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ และสอดคล้องผลการวิจัยของ ศศิภาณูจณ์ แปะงามนกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพศ และอายุ ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมบทบาทอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพศ และอายุงานในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่าวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่อจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารมีการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการให้อิสระแก่บุคลากรในการพัฒนาความเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ นิดา หมั่นดี และ ชีร หฤทัยนาสันต์ (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการศึกษายุคดิจิทัลในทุกรูปแบบ คอยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูให้ประสบความสำเร็จ และต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในการให้ความรู้หรือคอยเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ

1.3 ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่าวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับห้องเรียนที่ใช้จัดการเรียนการศึกษายุคดิจิทัล รวมทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นอกจากนั้นยังเกิดจากผู้บริหารมีการสร้างตัวชี้วัดในการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยครูนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ อินทรมณี (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ

1.4 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาทวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา การกำหนดภารกิจ การรายงานภารกิจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องขององค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราโมทย์ วงษ์สะอาด (2559) ที่พบว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต้องพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยพิจารณาจากด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อจัดการเรียนรู้ ตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการกำหนด นโยบาย ที่ชัดเจน ขับเคลื่อนด้วยกระบวนการ CR2QED ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศศิกัญจน์ แสงงามนกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา อายุงานในการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา อายุงานในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทวิ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องจัดหา จัดให้มีสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการ การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธิพงษ์ ทองเขียว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและ ครู 2) เพื่อเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยบทบาทไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนขนาดกลางและกลุ่ม โรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติอาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ, ดร.ชูชาติ วิศิษฎ์ลานนท์ และนายปรภากร เหมย เมืองแก้ว ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความ ร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

กมลพันธ์ แก้วโชติ. (2550). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในเขต พื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

กิติมา ปรีดีดิถก. (2551). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.

กุลนที ทองจันทร์. (2562). ผู้บริหารยุคใหม่กับเทคโนโลยีสารสนเทศ. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2565,

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/429105>.

ครรรชิต มาลัยวงศ์. (2549). เทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.

จักรี พันธุ์สมบัติ. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสิทธิผลในยุคดิจิทัล. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 12(3), 101–111.

- ณัฐกรณ์ หิรัญชาติ. (2556). บทบาทผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณัฐวุฒิ มีครองธรรม. (2558). บทบาทของผู้บริหารต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการพัฒนา การเรียนการสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ธนิดา รัตนพันธ์. (2555). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นิดา หมั่นดี และธีร หฤทัยธนาสันต์. (2561). การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กใน ยุคการศึกษาไทย 4.0. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(2), 209–218.
- บุญฤทธิ์ ตุ่มพงศ์. (2561). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 .
- ปราโมทย์ วังสะอาด. (2559). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 10 (พิเศษ) : 506 – 524.
- ปรัชญา เวลารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา, กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์
- พุทธิพงษ์ ทองเขียว. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตาม การรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญพิชญา ภาไฉ่โถง. (2552). การรับรู้ในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลลพบุรีและจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. . มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี, ลพบุรี.
- รัชพล เต๊ะจะยา. (2558). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาตาม การรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. มหาวิทยาลัยรามคำแหง , กรุงเทพฯ.
- วิลาวัลย์ ศรีกระทุ่ม. (2555). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิกัญจน์ แสงงามนกุล. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา), มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ศิริรินทร์ทิพย์ ชาลีวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียนของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์), นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-359.
- สุกัญญา แซ่ม้อย (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล = School Management In Digital Era. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจรรยา ชาวสกุล. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ (Conference Proceedings) ครุศาสตร์วิจัยครั้งที่ 3 (หน้า 158-147), ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (School Management in Digital Era). สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teartedu-teart-teartdir>

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

the role of school administrators in driving policy into practice of Lampang primary education service area office 2

ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Thanit Kittiworapongkij^{1*} and Sunthon Khlai-Um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ประชากรในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 1,050 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 285 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาซึ่ง มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : chuleemart.khbr@gmail.com

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาซึ่ง มีความแตกต่างกันและจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาซึ่ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร, นโยบายสู่การปฏิบัติ

Abstract

this research have a purpose To study the roles of school administrators in driving the policy into practice of Lamphang Primary Educational Service Area Office 2 and to compare the roles of school administrators in driving organizational management policies of the Primary Educational Service Area Office. Lamphang Region 2. The population for this research was 1,050 teachers in schools under the Office of Lamphang Primary Educational Service Area Region 2. The sample group consisted of 285 teachers by stratified random stratification according to school size. Statistics used in the analysis were mean, standard deviation. T test and F value test

The results of the research revealed that 1) the role of school administrators in driving the policy into practice of the Office of Lamphang Primary Educational Service Area 2 as a whole was at a high level. And in each aspect, it was found that the management of education for the security of society and the nation was at the highest level with the highest average, followed by balancing and developing the educational management system at a high level Human Resource Development and Empowerment at a high level creating opportunities for access to quality education at a high level in education management to increase the competitiveness of the country at a high level and management of education to improve the quality of life that is friendly to the environment has the lowest average 2) from the comparison of the roles of school administrators in driving the policy into practice of the Office of Lamphang Primary Educational Service Area 2 Classified by school size Overall, it's different. and when considering each aspect, it was found that Management of education for the security of society and the nation in education management to increase the competitiveness of the country Human Resource Development and Empowerment creating opportunities for access to quality education and in terms of balancing and developing an educational management system which are different Classified by work experience Overall, it's different. and when considering each aspect, it was found that Management of education for the security of society and the nation in education management to increase the competitiveness of the country Human Resource Development and Empowerment creating opportunities for access to quality education in education management to improve the quality of life that is friendly to the environment and in terms of balancing and developing an educational management system which are different Classified by education level Overall, it's different. and when considering each aspect, it was found that Management of education for the security of society and the nation Human Resource Development and Empowerment in education management to improve the quality of life that is friendly to the environment and in terms of balancing and developing an educational management system which are different Statistically significant at the .05 level.

Keywords : Executive roles, policies into practice

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สถานการณ์มีความรวดเร็วและรุนแรงจนต้องมีการปรับตัวในด้านการศึกษาซึ่งรวมทั้งการบริหารการศึกษาจะต้องคำนึงถึงการศึกษาโลกสมัยใหม่ การศึกษาต้องเตรียมคนให้เผชิญกับสภาพแวดล้อม และสภาพความเป็นจริง กล่าวคือ การจัด การเรียนรู้จะต้องให้ได้ทั้งความรู้และทักษะ ซึ่งทักษะมีความสำคัญกว่าความรู้โดยต้องพัฒนาผู้เรียนให้ ได้อุปนิสัยเป็นคนซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิจารณ์ พานิช. 2560 : 53) การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาแก่คนไทยทุกคนไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและในมาตรา 64 ได้กำหนดถึงหน้าที่ของรัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและมีการบูรณาการเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย (ราชกิจจานุเบกษา. 2560 : 14-17) การจัดทำแผน เป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว สามารถใช้บังคับได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) โดยมีเป้าหมายพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ได้ประเมินสถานภาพด้านการศึกษา โดยการศึกษา สถานภาพผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา และจากการระดมความคิดเห็น การวิเคราะห์จากทีมบริหารและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยใช้เครื่องมือ/เทคนิค SWOT Analysis โดยประเมินจากสภาพแวดล้อม ภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอก ที่ต้องพิจารณาคือ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) ซึ่งมีจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ลดน้อยลงหรือหมดไป ตามบริบท ครูมีวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ และบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้ครูไม่ครบชั้น โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ต้องมีภาระการสอนหลายระดับชั้นและหลายวิชา ส่งผลต่อทางด้านการเรียนของนักเรียน และด้านคุณภาพ ของนักเรียน นโยบายของทางภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไป อย่างไม่ต่อเนื่องและมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไปและขาด ประสบการณ์ในการทำงาน และมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศน้อย ผู้เรียนทุกช่วงวัยนั้นควรที่จะได้รับโอกาส ทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม หน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมี นวัตกรรมที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและผลักดันการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของ นโยบายได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองและควรได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเพื่อให้มีส่วนร่วมในการนำ นโยบายไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล และมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ และมี คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ สมรรถนะในการนำ นโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจึง หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ประสบ

ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เก็จนกน เอื้อวงศ์, 2565, น. 84) การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ รวมทั้งได้นำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดลำปาง มาสังเคราะห์ และกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ แนวคิดแผนงาน/โครงการ/ระยะเวลา/ ผลลัพธ์ เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

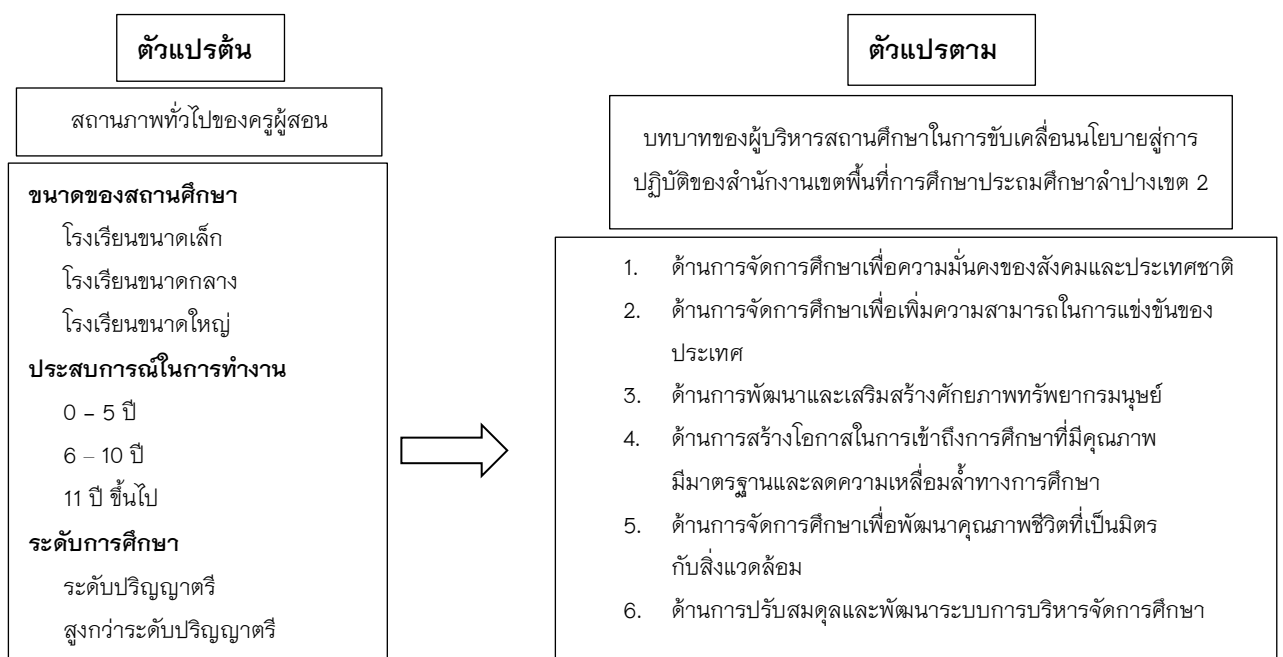
ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ในการกำหนดแนวทางนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อีกทั้งนำมาพิจารณาความสำคัญของการแก้ปัญหาคุณภาพทางศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่างๆตามแผนการศึกษาแห่งชาติ และนำมาเป็นแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และนำไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกขนาดของสถานศึกษา ประสพการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เล็ก	62	496	124
2	กลาง	34	462	108
3	ใหญ่	2	92	53
	รวม		1,050	285

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 98 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,050 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 285 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, P. 608) เทียบกับขนาดของประชากรที่จำนวน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 โดยแบ่งตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้แก่ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247)
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (index of item objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98
8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพสถานศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินของ บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 42-43
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา โดยใช้ค่าทดสอบ ค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามตัวแปร ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) กรณีหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference : LSD)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวม

ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	4.54	0.42	มากที่สุด
2	ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.26	0.44	มาก
3	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4.45	0.37	มาก
4	ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	4.40	0.37	มาก
5	ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.24	0.47	มาก
6	ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษา	4.49	0.39	มาก
โดยภาพรวม		4.39	0.33	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นของครูผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.42) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษา อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.39) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.37) ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.37) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.44) และด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.47) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	แหล่ง แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.58	3.37*	0.04
	ภายในกลุ่ม	48.72	279	0.18		
	รวม	49.90	281			
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3.12	2	1.56	8.43*	0.00
	ภายในกลุ่ม	51.55	279	0.19		
	รวม	54.67	281			
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.79	6.00*	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.54	279	0.13		
	รวม	38.11	281			
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	4.40*	0.01
	ภายในกลุ่ม	38.17	279	0.14		
	รวม	39.37	281			
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.53	2.42	0.09
	ภายในกลุ่ม	60.63	279	0.22		
	รวม	61.68	281			
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.54	3.68*	0.02
	ภายในกลุ่ม	40.71	279	0.15		
	รวม	41.78	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.68	6.58*	0.00
	ภายในกลุ่ม	28.97	279	0.10		
	รวม	30.34	281			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน

ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	แหล่งแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	ระหว่างกลุ่ม	5.13	2	2.57	15.99*	0.00
	ภายในกลุ่ม	44.76	279	0.16		
	รวม	49.89	281			
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3.37	2	1.69	9.17*	0.00
	ภายในกลุ่ม	51.30	279	0.18		
	รวม	54.67	281			
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2.30	2	1.15	8.98*	0.00
	ภายในกลุ่ม	35.81	279	0.13		
	รวม	38.11	281			
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.01	2	1.01	7.50*	0.00
	ภายในกลุ่ม	37.36	279	0.13		
	รวม	39.37	281			
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	3.55	2	1.77	8.52*	0.00
	ภายในกลุ่ม	58.13	279	0.21		
	รวม	61.68	281			
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.27	2	1.63	11.83*	0.00
	ภายในกลุ่ม	38.52	279	0.14		
	รวม	41.79	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.09	2	1.55	15.82*	0.00
	ภายในกลุ่ม	27.25	279	0.10		
	รวม	30.34	281			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

นโยบายสู่การปฏิบัติ	ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	Sig
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	ปริญญาตรี	203	4.50	0.44	-3.16*	0.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.65	0.35		
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	ปริญญาตรี	203	4.23	0.44	-1.83	0.07
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.33	0.43		
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ปริญญาตรี	203	4.42	0.37	-2.45*	0.02
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.53	0.35		
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ปริญญาตรี	203	4.37	0.38	-1.71	0.09
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.46	0.35		
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ปริญญาตรี	203	4.20	0.48	-2.20*	0.03
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.33	0.42		
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา	ปริญญาตรี	203	4.45	0.40	-2.83*	0.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.59	0.32		
รวม	ปริญญาตรี	203	4.36	0.34	-2.84*	0.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.48	0.28		

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

สรุปและอภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีความเท่าเทียมกัน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการบริหารจัดการด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนในโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ด้านนี้ให้กับผู้เรียนได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, น.3) ได้ศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 สู่การปฏิบัติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทำให้ผู้เรียนสามารถแข่งขันในระดับประเทศได้ และมีภาษาที่ 2 และภาษาที่ 3 ในศตวรรษที่ 21 ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ กัญกร เขียมพญา (2565,น.366) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานแผนงาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

เขต 2 มีการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีการส่งเสริมทักษะ ในการดำรงชีวิตของผู้เรียนและส่งเสริมการทดสอบระดับชาติให้อยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในทุกๆปีการศึกษาและมีการส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนเป็นประจำในทุก ๆ ปี ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2562,น.58) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ด้านด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมให้มีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการตามบริบทของโรงเรียนทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เหมาะสมและสมวัยและมีการแนะแนวนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562,น.3) ได้ศึกษาเรื่องการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 สู่การปฏิบัติ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้เรียนในด้านการรักษาสีเขียวภายในโรงเรียนและชุมชนในสถานที่ตั้งของโรงเรียนและเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญา เอี่ยมพญา (2565,น.366) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานแผนงานด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษามีการกระจายอำนาจภายในโรงเรียนตามความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และใช้เทคโนโลยีในการทำงานด้านต่างๆอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2562,น.58) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

1.1 ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกันภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กอาจมีการนำนโยบายไปปฏิบัติที่น้อยกว่าสถานศึกษาที่มีขนาดกลางกับขนาดใหญ่ และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าสถานศึกษาที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์(2562,น.3) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีกรรับรู้ถึงการทำงานที่ต่างกันในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564,น.293) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีกรรับรู้ถึงการทำงานนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา และครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ต่างกันในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์(2562,น.3) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุก รูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในด้านภัยคุกคามที่ส่งผลต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการป้องกันตัว และ ระวังตัวจากภัยคุกคามทุกรูปแบบซึ่งในปัจจุบัน สามารถเข้าถึงภัยคุกคามต่างๆได้ง่ายขึ้น

2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่ น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 ซึ่งเป็น ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการส่งเสริมภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ 3 หรือภาษาอื่นๆภายในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีภาษาที่มากกว่า 1 ภาษาติดตัว ซึ่งในศตวรรษที่ 21 มีการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ภาษาเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารในโลกยุคปัจจุบัน

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานหรือการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งภายในสถานศึกษาควรมีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรและเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นตัวเองในการพัฒนาตนเองและส่งผลดีต่อ สถานศึกษาต่อไป

4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ในโลกยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมา ช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้เรียนได้มองเห็นโลกที่กว้างขึ้น และช่วยในการเตรียมการสอนให้ง่ายขึ้นและประหยัดเวลาและน่าสนใจยิ่งขึ้น

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่ น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบมี นโยบายการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ควรมีการจัดสถานศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีการทำกิจกรรมที่ลดภาวะโลกร้อน และมีการจัดการ เรียนรู้การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า รวมไปถึงการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา

6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อทำให้การทำงานส่วนต่างๆ ของโรงเรียนเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และไม่เป็นการรวมอำนาจอยู่ที่คนๆ เดียวซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่ยากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไปเพื่อศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายของยุทธศาสตร์แห่งชาติของแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 หรือ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือโรงเรียนในสังกัดเอกชน

2. ควรมีการศึกษาบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางและกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในการพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เช่น ความร่วมมือและการตอบสนองต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การบริหารงานไปสู่การปฏิบัติพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่เอื้อต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะได้รับรู้ถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาให้การช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาค้นคว้า จนทำให้วิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร นายมนตรี ศรีมหาวงศ์ และนายวุฒิไกร เตชะสุภา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ พร้อมทั้งให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องและตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ที่คอยช่วยเหลือ จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวถึงได้ในที่นี้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. (2563). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565**. กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปางเขต 2, ลำปาง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579**.
กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. สำนักงาน
เลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, กรุงเทพฯ
- กัญญา เอี่ยมพญา. (2565). **ความพร้อมในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2560 – 2579 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต
2**. วารสารสิรินธรปริทรรศน์ ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) น.362-372. มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์, ฉะเชิงเทรา
- ชลิต ชุนทิพย์ (2562). **การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 สู่การปฏิบัติ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2**. การ
ประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 11 น.1-7, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา, สงขลา
- วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2564). **การศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1**. วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 15 ฉบับ 40 น.292-
306. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี
- ทิพาพร เชื้อเมืองพาน. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตาม
ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก
- ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2**. หลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2565). **การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการ
พัฒนา**. ครุศาสตร์สาร ปีที่ 16 ฉบับ 1 (มกราคม – มิถุนายน) น.77-92. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- วิจารณ์ พานิช. (2560). **แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. ใน **ประกาศ ปานเจียง (บ.ก.),
การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ

การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1

Assessment of the Project for Improving the English Language Teaching Quality of Ban Tom School Under Phayao Primary Educational Service Area Office 1

น้ำฝน ใจฟอง^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Namfhon Jaifong^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 4) เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และ 5) เพื่อประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 7 คน ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 119 คน และผู้ปกครองของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 คน รวมทั้งหมด 260 คน ได้จากการเลือกการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.802 ถึง 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินสภาพแวดล้อม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจต่อโครงการ

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 : 64170154@up.ac.th

พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การประเมินโครงการ, คุณภาพการเรียนการสอน

Abstract

The objectives of this study were as follows: 1) to assess the environment of the English Language Teaching Quality Improvement Project of Baan Tom School under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. 2) To assess the input factors of the English teaching quality development project of Baan Tom School under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. 3) To assess the operational process of the English teaching quality development project of Baan Tom School under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. 4) To evaluate the output of the English teaching and learning quality development project at Baan Tom School under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. And 5) to assess the satisfaction of students, teachers, and parents towards the implementation of the English teaching and learning quality improvement project of Baan Tom School under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1.

The population used in this research was Ban Tom School Board of Education 7 people, administrators, and teachers 15 people, Primary 4 to Mathayom 3 students at Ban Tom School 119 people, and the parents of the sample students 119 people, total 260 people. From the selection of purposive sampling, the tools used in this research It was a questionnaire about the evaluation of the English teaching and learning quality improvement project of Ban Tom School under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. The questionnaire was a 5–point estimation scale with a reliability between 0.802 and 0.987. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that Assessment of the English teaching and learning quality improvement project of Ban Tom School under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 in terms of environment assessment was at the highest level. In terms of assessment of import factors, the overall picture was at a high level. In terms of process assessment, the overall picture was at a high level. In terms of product evaluation, the overall picture was at a high level. and their satisfaction towards the English teaching quality development project of Baan Tom School under Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.

Keywords : Project Assessment, Teaching and Learning Quality

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดหลักการและจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีหลักการที่สำคัญ คือ มุ่งส่งเสริมสนับสนุน การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทุกระดับ ทุกพื้นที่ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มุ่งสร้างโอกาส และความเสมอภาค ในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และมุ่งพัฒนาระบบ การบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะ

ที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) อีกทั้งยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษต่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเรียนรู้จากประสบการณ์จริง คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ในสังคมปัจจุบัน การเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนโลก ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้น เรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษ และใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การเรียนภาษาต่างประเทศและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นสิ่งจำเป็นในการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งคนไทยควรเรียนรู้ภาษาต่างๆ อย่างน้อย 2 ภาษา การเรียนภาษาให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีการสอนที่มีประสิทธิภาพ และมีกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความตื่นตัวและตระหนักในการใช้ภาษาอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้อง มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักพัฒนาตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตในประชาคมโลกอย่างมีความสุข

โรงเรียนบ้านต้อม เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก จึงเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้น นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีนโยบายเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักคือภาษาอังกฤษ อย่างน้อยร้อยละ 3 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) แต่จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนบ้านต้อม ที่ผ่านมาผลปรากฏว่าบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ค่าคะแนนเฉลี่ยยังต่ำกว่าระดับประเทศอยู่ การสนองตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นการพัฒนานักเรียนทั้งระบบและให้มีความยั่งยืน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET ให้สูงขึ้นจากคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2564 อย่างน้อยร้อยละ 3 และมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา, 2564) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลกระบวนการจัดการเรียนแล้วพบว่านักเรียนมีศักยภาพสูง มีพื้นฐานทางด้านสติปัญญาดีผู้ปกครองมีความพร้อมในการสนับสนุนให้นักเรียนได้ศึกษาต่อ

โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 4- ม.3 เป็นโครงการที่รวบรวมกิจกรรมต่าง ๆ ด้านภาษาอังกฤษที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะภาษาอังกฤษในด้านการฟัง พูด อ่านและเขียน เรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณี มีเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษ และใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามระดับชั้นของผู้เรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษให้ถึงขั้นสูงสุดของศักยภาพของนักเรียน โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการ CIPP Model เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาและขยายผล รวมทั้งเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ในวงการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
5. เพื่อประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 7 คน ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 119 คน และผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2565 จำนวน 119 คน รวมทั้งสิ้น 260 คน (ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนบ้านต๋อม, 2565)

1. การประเมินสภาพแวดล้อม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 7 คน ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 22 คน ได้จากการเลือกการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection)
2. การประเมินปัจจัยนำเข้า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 7 คน ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 22 คน ได้จากการเลือกการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection)
3. การประเมินกระบวนการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 7 คน ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 22 คน ได้จากการเลือกการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection)
4. การประเมินผลผลิต กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 7 คน ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 22 คน ได้จากการเลือกการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2565 จำนวน 119 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจริงทั้งหมด

5. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ประกอบด้วย

5.1 ผู้บริหารและครู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 15 คน

5.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของ โรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 119 คน

5.3 ผู้ปกครองของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 คน

5.4 คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 5 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินสภาพแวดล้อม (C : Context Evaluation) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า (I : Input Evaluation) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินกระบวนการ (P : Process Evaluation) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ชุดที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินผลผลิต (P : Product Evaluation) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ชุดที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยสร้างเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่มีโครงสร้างและเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องนี้เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. กำหนดขอบเขตของคำถามแล้วสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2553) โดยกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของโครงการ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ IOC: Item Objective Congruence Index (Rovinelli & Hambleton, 1977) เพื่อพิจารณาตรวจสอบด้านภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านการศึกษา ด้านสถิติและการวิจัย จำนวน 3 คน

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องโดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป พร้อมทั้งปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลจากการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 1.00 สรุปว่าแบบสอบถามนั้นมีความเที่ยงตรง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการ จำนวน 11 คน ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน นักเรียน จำนวน 50 คน และผู้ปกครองของนักเรียน จำนวน 50 คน ในโรงเรียนบ้านถ้ำประชานุเคราะห์ ตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

6. คำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ผลจากการคำนวณหาความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสอบถาม พบว่า 1) ด้านการประเมินสภาพแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.98 2) ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า มีค่าเท่ากับ 0.98 3) ด้านการประเมินกระบวนการ มีค่าเท่ากับ 0.98 4) ด้านการประเมินผลผลิต มีค่าเท่ากับ 0.86 และ 5) ความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีค่าเท่ากับ 0.80 ดังนั้นสรุปว่าแบบสอบถามนั้นสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มจริงได้

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เมื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้นักเรียน ครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาอังกฤษ ผู้ปกครองและผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินโครงการเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก นักเรียน ครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาอังกฤษ ผู้ปกครอง และผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในปีการศึกษา 2565

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantity Data Analysis) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 และเป็นเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 49.23 สามารถจำแนกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านต๋อม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.38 ครู จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 นักเรียน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 45.77 และผู้ปกครองของนักเรียน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 45.77

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของ
โรงเรียนบ้านต้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการประเมินสภาพแวดล้อม	4.89	0.17	มากที่สุด	1
2. ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า	4.16	0.65	มาก	3
3. ด้านการประเมินกระบวนการ	4.21	0.58	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลผลิต	3.50	0.52	มาก	4

จากตาราง 2 พบว่า การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.17) รองลงมา คือ ด้านการประเมินกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58) ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลผลิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของ
โรงเรียนบ้านต้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนสามารถจัดหาสื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	3.53	0.91	มาก	5
2. โรงเรียนสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	1.09	มาก	4
3. โรงเรียนนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองมาดำเนินการปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน	3.45	1.04	ปานกลาง	6
4. การจัดกิจกรรมพัฒนาภาษาต่างประเทศทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการใช้ภาษาต่างประเทศในชีวิตประจำวัน	3.37	0.91	ปานกลาง	8
5. การจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะการพูดภาษาต่างประเทศสามารถพัฒนาทักษะการฟัง/พูด/อ่าน/เขียนภาษาต่างประเทศของนักเรียนได้	3.88	0.91	มาก	1
6. ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงได้	3.25	0.92	ปานกลาง	10
7. ครูมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ	3.80	0.93	มาก	2

ความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
8. นักเรียนมีความรู้และความสามารถด้านทักษะ ภาษาต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น	3.77	1.02	มาก	3
9. นักเรียนมีเจตคติที่ดีขึ้นต่อภาษาต่างประเทศ	3.27	0.92	ปานกลาง	9
10. นักเรียนสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมปลาย เพิ่มมากขึ้น	3.38	1.02	ปานกลาง	7
รวม	3.54	0.60	มาก	-

จากตาราง 3 พบว่า ความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะการพูดภาษาต่างประเทศสามารถพัฒนาทักษะการฟัง/พูด/อ่าน/เขียนภาษาต่างประเทศของนักเรียนได้ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ ครูมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.93) ถัดมา คือ นักเรียนมีความรู้และความสามารถด้านทักษะภาษาต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.02) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงได้ ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการประเมินสภาพแวดล้อม (C : Context Evaluation) พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน และวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 รองลงมา คือ หลักการและเหตุผลของโครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา และผลการประเมินของโครงการสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง ถัดมา คือ หลักการและเหตุผลของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายการผลิตครูของรัฐบาล วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลที่คาดว่าจะได้รับของโครงการ มีความสัมพันธ์สอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และการดำเนินการของโครงการ และต่ำที่สุดคือ โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ตามลำดับ

2. ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า (I : Input Evaluation) พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโครงการมีความเชี่ยวชาญในการบริหารโครงการอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ คณะกรรมการบริหารโครงการมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการ ถัดมาคือ ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบของโครงการมีความเหมาะสม โครงสร้างบริหารงานมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม

มีความเหมาะสมและเพียงพอ งบประมาณที่ใช้สำหรับการดำเนินโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบมีความพร้อมในการดำเนินโครงการ จำนวนบุคลากรที่ดำเนินโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ สำหรับการดำเนินโครงการ และต่ำที่สุด คือ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ ตามลำดับ

3. ด้านการประเมินกระบวนการ (P : Process Evaluation) พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดตั้งคณะทำงาน ติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการในทุกๆ ระยะ รองลงมา คือ มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ถัดมา คือ มีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องและตอบสนองตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการต่อบุคลากรในโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอน รายละเอียดและวิธีการดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องในการดำเนินโครงการสู่การปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ และนำเสนอผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพ และต่ำที่สุด คือ มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการตามลำดับ

4. ด้านการประเมินผลผลิต (P : Product Evaluation) พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนสามารถสนทนาภาษาต่างประเทศตามสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้ รองลงมา คือ นักเรียนสามารถอ่านออกเสียงภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง ถัดมา คือ นักเรียนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนสามารถนำเสนอความรู้ต่างๆ เป็นภาษาต่างประเทศได้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาต่างประเทศที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถฟังข่าวสาร/สื่อบันเทิงเป็นภาษาต่างประเทศได้อย่างเข้าใจ นักเรียนสามารถฟังบทสนทนา ภาษาประเทศได้อย่างเข้าใจ นักเรียนสามารถให้ความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศกับเพื่อนในชั้นเรียนได้ นักเรียนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ และต่ำที่สุด คือ นักเรียนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ ตามลำดับ

5. ความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะการพูดภาษาต่างประเทศสามารถพัฒนาทักษะการฟัง/พูด/อ่าน/เขียนภาษาต่างประเทศของนักเรียนได้ รองลงมา คือ ครูมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ถัดมา คือ นักเรียนมีความรู้และความสามารถด้านทักษะภาษาต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น โรงเรียนสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนสามารถจัดหาสื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองมาดำเนินการปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน นักเรียนสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาเพิ่มมากขึ้น การจัดกิจกรรมพัฒนาภาษาต่างประเทศทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการใช้ภาษาต่างประเทศในชีวิตประจำวัน นักเรียนมีเจตคติที่ดีขึ้นต่อภาษาต่างประเทศ และต่ำที่สุด คือ ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงได้ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินสภาพแวดล้อม (C : Context Evaluation) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 หลักการและเหตุผลของโครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการในการพัฒนา และผลการประเมินของโครงการสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรยุทธ ราหุระ (2563) ทำการศึกษาการประเมินโครงการการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ผลการประเมินโดยภาพรวมของการประเมินโครงการการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ด้านปัจจัยเบื้องต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ทำการบรรจุแต่งตั้งครูสำหรับการจัดการศึกษาเรียนรวม เขียนโครงการให้ครอบคลุมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนวิเคราะห์ความพร้อมของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรม เพื่อการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม และมีการประชุมวิเคราะห์กิจกรรมและเขียนโครงการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว เพ็ชรนารอด (2562) ทำการศึกษาการประเมินโครงการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) กรณีศึกษาโรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคม โดยใช้การประเมินแบบตอบสนอง พบว่า 1) ด้านบริบท พบว่าจุดมุ่งหมายของโครงการในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเหตุผลที่นักเรียนเลือกศึกษาต่อในโครงการ

2. การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า (I : Input Evaluation) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะกรรมการบริหารโครงการมีความเชี่ยวชาญในการบริหารโครงการอย่างเหมาะสม มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบของโครงการมีความเหมาะสม ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการ โครงสร้างบริหารงานมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน และระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร รัตนชัยฤทธิ์ (2563) ทำการศึกษาการประเมินโครงการส่งเสริมรักการอ่านโรงเรียนศรีอรุณวิทย์เสถลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้าบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน ประเมินอยู่ในระดับมากและมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิจารีน เมืองตาแก้ว (2563) ทำการศึกษาการประเมินโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโอเน็ตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในอำเภอโกสัมพีนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า การประเมินปัจจัยนำเข้า ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางพัฒนาโครงการที่สำคัญ ด้านปัจจัยนำเข้า คือ วิเคราะห์ผลสอบ O-NET แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดสรรงบประมาณตามสถานการณ์ความสำคัญ และความจำเป็นและต้องจัดซื้อจัดหาสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

3. การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินกระบวนการ (P : Process Evaluation) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน ติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการในทุกระยะ มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการ

ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องและตอบสนองตามวัตถุประสงค์ อย่างครบถ้วน มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการต่อบุคลากรในโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวัฒน์ แจ่มดี (2563) ทำการศึกษาการประเมินโครงการโรงเรียนสุจริตของโรงเรียนวัชรวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า การประเมินโครงการโครงการโรงเรียนสุจริตของโรงเรียนวัชรวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวม ด้านกระบวนการดำเนินงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า แนวทางพัฒนาโครงการโรงเรียนสุจริตมีแนวทางรูปแบบและกระบวนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ได้แก่ จัดทำคู่มือการดำเนินงานโครงการโรงเรียนสุจริตของโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนา รูปแบบโรงเรียนสุจริต และการศึกษาดูงานโรงเรียนสุจริตที่ประสบความสำเร็จ

4. การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการประเมินผลผลิต (P : Product Evaluation) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนสามารถสนทนาภาษาต่างประเทศตามสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้ สามารถอ่านออกเสียงภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นำเสนอความรู้ต่างๆ เป็นภาษาต่างประเทศได้ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาต่างประเทศที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวัฒน์ แจ่มดี (2563) ทำการศึกษาการประเมินโครงการโรงเรียนสุจริตของโรงเรียนวัชรวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า การประเมินโครงการโครงการโรงเรียนสุจริตของโรงเรียนวัชรวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวม ด้านผลผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า แนวทางการปรับแผนการจัดกิจกรรมและแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานของโครงการโรงเรียนสุจริต ได้แก่ การประเมินผลการจัดกิจกรรมเป็นระยะตามความเหมาะสม ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงแผนเป็นระยะ และแต่งตั้งคณะทำงานปรับแผนการจัดกิจกรรมโครงการโรงเรียนสุจริต

5. ความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต๋อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะการพูดภาษาต่างประเทศสามารถพัฒนาทักษะการฟัง/พูด/อ่าน/เขียนภาษาต่างประเทศของนักเรียนได้ ครูมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ นักเรียนมีความรู้และความสามารถด้านทักษะภาษาต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น โรงเรียนสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดหาสื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สามารถนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองมาดำเนินการปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แคชริยา ศรีวงษา (2562) ทำการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนารูปแบบและยกระดับคุณภาพศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (FIX IT CENTER THAILAND 4.0) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียน-นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับมาก ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมบริการซ่อม บริการสร้างและบริการพัฒนามีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกประเด็น จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า กลุ่มเป้าหมายได้รับบริการซ่อมตามเป้าหมาย ช่วงชุมชนได้รับการพัฒนาและยกระดับโดยการเพิ่มทักษะจากการฝึกปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิยุต ราชูระ (2563) ทำการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ให้เป็นปัจจุบัน ครูผู้สอนเชื่อมโยงกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ

ผู้เรียนจัดตารางเรียนที่มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และประชุมชี้แจงเรื่องการประเมินผลผู้เรียนเฉพาะบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อหาปัญหาและจุดที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการประเมินสภาพแวดล้อม ทางโรงเรียนควรมีการกำหนดโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน หลักการและเหตุผลควรมีความสอดคล้องกับนโยบายการผลิตครูของรัฐบาล ปรับปรุงวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะคาดว่าจะได้รับ ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และการดำเนินการของโครงการ

1.2 ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า ทางโรงเรียนควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน คำนึงถึงจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการดำเนินโครงการให้มีความเหมาะสม และจะต้องมีความพร้อมต่อการดำเนินโครงการ

1.3 ด้านการประเมินกระบวนการ ทางโรงเรียนควรมีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ มีการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องในการดำเนินโครงการสู่การปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ กำหนดขั้นตอน รายละเอียดและวิธีการดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน และนำเสนอผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการประเมินผลผลิต ทางโรงเรียนควรมีการปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางด้านภาษาต่างประเทศของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ฟังบทสนทนา ภาษาต่างประเทศได้อย่างเข้าใจ และสามารถให้ความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศกับเพื่อนในชั้นเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนบ้านต่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของข้อมูล และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2.3 ควรมีการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ประธานหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา สาขาวิชา การศึกษามัธยมศึกษา การศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นางวลัยพรรณ ใจคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันเวียงใหม่ และ นางรัตติยา แก้วมา ครูโรงเรียนบ้านร่องห้า ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

แคชริยา ศรีวงษา. (2562). การประเมินโครงการพัฒนารูปแบบและยกระดับคุณภาพศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (FIX IT CENTER THAILAND 4.0) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

แสงดาว เพ็ชรนารณ. (2562). การประเมินโครงการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) กรณีศึกษาโรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคม โดยใช้การประเมินแบบตอบตนเอง. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รอบ 6 เดือน) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2565. จาก <https://ops.moe.go.th/download/รายงานผลการดำเนินงาน/>

ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนบ้านต่อม. (2565). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านต่อม**. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2565. จาก https://data.bopp-obec.info/emis/schooldata-view.php?School_ID=1056320027&Area_CODE2=5601

จตุพร รัตน์ชัยฤทธิ์. (2563). การประเมินโครงการส่งเสริมรักการอ่านโรงเรียนศรีอรุณวิทย์เสถลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: ปิสิกเนลส์อาร์แอนด์ดี.

ธีรยุทธ ราหุระ. (2563). การประเมินโครงการการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

พลวัฒน์ แจงดี. (2563). การประเมินโครงการโรงเรียนสุจริตของโรงเรียนวัชรวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.



พิจาริน เมืองตาแก้ว. (2563). การประเมินโครงการการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโอเน็ตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในอำเภอโกสุมพินคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2565. จาก <https://www.pyo1.go.th/site63/o10-แผน>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2564. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2565. จาก <http://phayaopeo.com/news.php?n=680>

Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับ สื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในห้องปฏิบัติการ สำหรับนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

The Development of Academic Achievement in 5-Step Process of Seeking Knowledge Using Board Games on Safety and Operational Skills Topic for Mathayomsuksa 4 Students

ปภัทสร เรืองวงศ์^{1*} และ รุ่งทิวา กองสอน²

Paphatson Ruangwong^{1*} and Rungtiwa Kongson²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักเรียน ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในห้องปฏิบัติการ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 138 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 28 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมสื่อบอร์ดเกม และ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในห้องปฏิบัติการ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบวิลค็อกซัน (The Wilcoxon signed ranks test)

ผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในห้องปฏิบัติการเคมี นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม, บอร์ดเกม,

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 : paphatson.ru@up.ac.th

Abstract

The research aims to compare students learning achievement of both pretest and posttest using the 5–step process of seeking knowledge with board games on safety and operational skills topic for Mathayomsuksa 4 Students. The population used in the research were 138 Mathayomsuksa 4 students of Demonstration School, University of Phayao group, and the samples were 28 Mathayomsuksa 4/1 students who were studying in the second semester, academic year 2022 by using purposive sampling. The research instruments were 1) The 5–Step process of seeking knowledge using board games 2) The achievement test about types of safety and operational skills. The statistics used in data analysis were mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and wilcoxon signed ranks test.

The findings revealed that Learning management with 5–step process of seeking knowledge using board games on safety and operational skills the students had a statistically significant of higher posttest than pretest at level 0.05

Keywords : Learning Achievement, The 5–Step Process of Seeking Knowledge Using Board Games, Board Games

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมาย ว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ โดยในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ ทำเป็น รักการอ่านและเกิดความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์สอดคล้องกับแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2565, หน้า 8–9, สืบออนไลน์)

การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดและสาระแกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง 2560) ที่มีเป้าหมายที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเองมากที่สุด เพื่อให้ได้ทั้งกระบวนการและความรู้ จากวิธีการสังเกตการสำรวจตรวจสอบ การทดลอง เน้นการเชื่อมโยงความรู้อกับกระบวนการ มีทักษะสำคัญในการค้นคว้า การสร้างองค์ความรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ และแก้ปัญหาที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทุกขั้นตอนมีการทำกิจกรรมด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับระดับชั้น การจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ มีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการ ทฤษฎี กฎพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เข้าใจขอบเขตของธรรมชาติของวิชาวิทยาศาสตร์ มีทักษะที่สำคัญในการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนากระบวนการคิด จินตนาการ ความสามารถในการแก้ปัญหาการจัดการทักษะในการสื่อสาร และความสามารถในการตัดสินใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 3) การเรียนวิทยาศาสตร์โดยเฉพาะวิชาเคมี จะประกอบไปด้วยส่วนที่เป็นเนื้อหาในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระและกระบวนการต่าง ๆ ไปพร้อมกัน การทำปฏิบัติการถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาค้นคว้าทางเคมีที่สามารถนำไปสู่การค้นพบความรู้ใหม่ทางเคมี การทำปฏิบัติการยังสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้และเข้าใจในบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562, หน้า 5) ซึ่งการทำปฏิบัติการจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และช่วยฝึกผู้เรียนให้มีความรอบคอบ รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา และ

รู้จักตัดสินใจด้วยตัวเอง นอกจากนี้ การทำปฏิบัติการอาจมีความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอันตราย ผู้เรียนจึงควรตระหนักถึงความปลอดภัยทั้งตนเองและทรัพย์สินของห้องปฏิบัติการ

จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนไทยระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยรายวิชาวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 28.65 คะแนน ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2564 พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยรายวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประเทศเท่ากับ 28.65 คะแนน ระดับสังกัด 41.24 คะแนน ระดับจังหวัด 30.37 คะแนน และระดับโรงเรียนเท่ากับ 38.73 คะแนน (สำนักงานทดสอบการศึกษาแห่งชาติ, 2564, สืบออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเป้าหมายในการผลิตนักเรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ การคิด ผ่านการปฏิบัติเป็นนักวิจัยสู่ระดับสากล เพื่อผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพออกสู่สังคม แต่ก็ยังพบว่า นักเรียนยังขาดศักยภาพที่ยังไม่สามารถเรียนรู้ทางวิชาการได้สูงนัก เพราะผู้สอนยังสอนแบบบรรยาย ยึดครูผู้สอนเป็นศูนย์กลาง จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2564 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา, 2564, สืบออนไลน์)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5Es of Inquiry Based Learning) เป็นรูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม (Constructivism Theory) ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเองได้ลงมือปฏิบัติจริง ครูผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกและช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้ (ทิตินา แคมมณี, 2551) ซึ่งขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) และขั้นประเมิน (Evaluation) ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ ทั้งเนื้อหา หลักการ และทฤษฎี ตลอดจนการลงมือปฏิบัติ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557) นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการค้นคว้าและสืบสวนหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเกิดความคิดอย่างมีเหตุผล (ไพรวรรณ สังข์, 2561, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เกมเป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน สามารถช่วยให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาที่ยาก หรือซับซ้อนได้ง่ายขึ้น (วรรณิษา พรหมหาราช, 2564, หน้า 14) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการเรียนการสอนโดยใช้เกมกับการสอนแบบบรรยาย พบว่า การสอนโดยใช้เกมนักเรียนเกิดการกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ สามารถแก้ปัญหา และเชื่อมโยงบทเรียนหรือเกมเข้ากับชีวิตจริงได้ง่ายกว่า (Tumer, et al., 2018) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินินภา ชัยภาค (2565) พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นร่วมกับเกมกระดาน ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ 0.5 และบอร์ดเกมทำให้นักเรียนมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและทักษะ กระบวนการในเรื่องที่เรียน (ปริญิตา โพธิ์พะนา, 2562)

จากความสำคัญ ปัญหา และแนวคิดดังกล่าว ซึ่งมีขั้นตอนการเรียนรู้ 5 ขั้นร่วมกับสื่อบอร์ดเกมส์เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ช่วยพัฒนานักเรียนให้ได้รับความรู้ผ่านการค้นคว้าอย่างเป็นขั้นตอน และช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน และเกิดการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะจัดการเรียนการสอนในรายวิชาเคมี เรื่องความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อเป็นประโยชน์แก่นักเรียนต่อไป

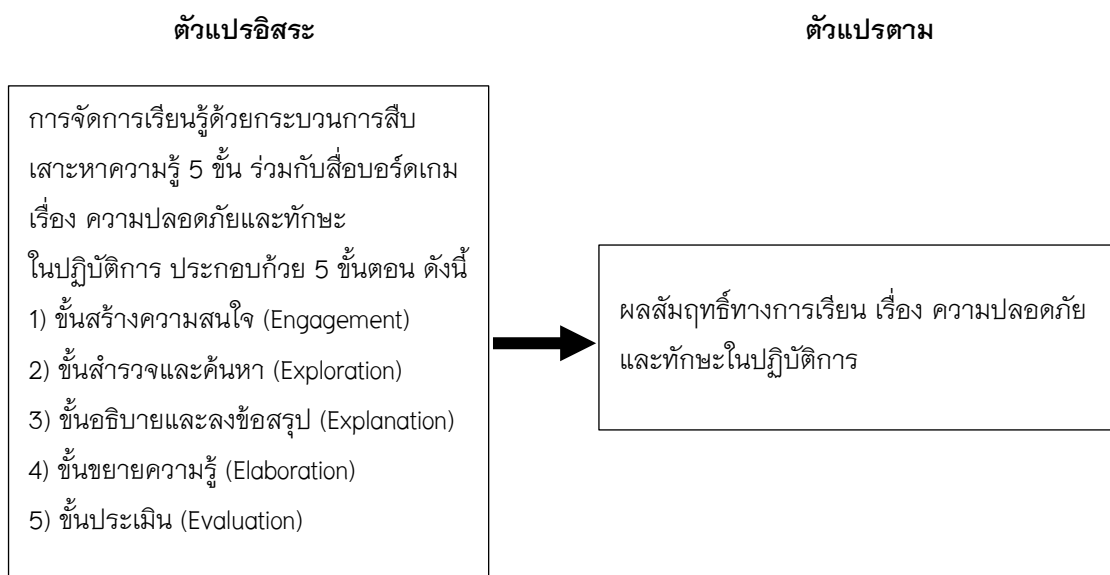
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน เรื่อง ความปลอดภัย และทักษะในปฏิบัติการเคมี ด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการเคมี ด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีวิทยาการวิจัย

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองใช้กลุ่มตัวอย่างเดี่ยว มีการวัดผล 2 ครั้ง คือ ก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง (One-group pretest-posttest design)

สอบก่อน	ทดลอง	สอบหลัง
O_{pre}	X	O_{post}

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการทดลอง

O_{pre} แทน การทดสอบก่อนเรียน

X แทน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม

O_{post} แทน การทดสอบหลังเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 138 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 28 คน โดยกลุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากการวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัย และทักษะในปฏิบัติการ จำนวน 4 แผน รวม 15 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1.1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมีและอุบัติเหตุจากสารเคมี 4 ชั่วโมง

1.2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง เทคนิคการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือทางเคมี 4 ชั่วโมง

1.3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การวัดปริมาณสารและหน่วยวัดทางเคมี 4 ชั่วโมง

1.4 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การปฏิบัติและเขียนรายงานการทดลอง 3 ชั่วโมง

ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งใช้มาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งผลการประเมินแสดงรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมสื่อกับบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการ

แผนการจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมี และอุบัติเหตุจากสารเคมี	4.86	0.24	มากที่สุด
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง เทคนิคการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือทางเคมี	4.90	0.26	มากที่สุด
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การวัดปริมาณสารและหน่วยวัดทางเคมี	4.83	0.27	มากที่สุด
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การปฏิบัติและเขียนรายงานการทดลอง	4.80	0.29	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.85	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมสื่อกับบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.27)

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นข้อสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.50-1.00 จำนวน 45 ข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ พบว่า ข้อสอบมีค่าความยากง่าย 0.20-0.80 และมีค่าอำนาจจำแนก 0.20-1.00 จำนวน 35 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์คุณภาพ จำนวน 30 ข้อ เพื่อนำมาเป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมสื่อกับบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน การดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมสื่อกับบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
2. ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมสื่อกับบอร์ดเกม
3. ดำเนินการทำทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการ จำนวน 30 ข้อ
4. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการ จำนวน 4 แผน จำนวน 15 ชั่วโมง

5. ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Post-test) กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบวัดทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับเดียวกับการทดสอบก่อนเรียน

6. ตรวจสอบแผนของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการเคมี ด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบ The Wilcoxon signed ranks test

ผลการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการเคมี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 1

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการเคมี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

การวัด	n	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D.	ผลการทดสอบโดยใช้		
					The Wilcoxon signed ranks test	Mean Rank	Z
ก่อนเรียน	28	30	18.68	8.01	0	-4.63	.000
หลังเรียน	28	30	23.68	4.47	14.50		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการเคมี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.68 คะแนน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.01 และหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.68 คะแนน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.47 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน พบว่า หลังการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม มีคะแนนสูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง ความปลอดภัยและทักษะ ในปฏิบัติการเคมี โดยจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้สืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า นักเรียนมีคะแนนหลังการจัดการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 18.68 คะแนน และหลังเรียนมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.68 คะแนน จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เนื่องจากผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบ ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม โดยแบ่งขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) ผู้วิจัยจะนำเนื้อหาโดยให้นักเรียนได้ดูวิดีโอ หรือกำหนดสถานการณ์ แล้วตั้งคำถามจากระดับง่ายไปสู่ระดับยาก โดยเน้นคำถามปลายเปิดที่มีคำตอบแบบกว้างให้นักเรียนมีแรงจูงใจ แล้วเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ตั้งคำถามหรือข้อสงสัยต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การหาคำตอบ ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) ในขั้นนี้ นักเรียนจะต้องหาคำตอบและข้อสงสัยต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายจากกิจกรรม การทดลองและสถานการณ์สมมติ ที่ปรับเปลี่ยนไปตามเนื้อหาการเรียนรู้อันแต่ละตอน ซึ่งนักเรียนต้องลงมือทำ กิจกรรมด้วยตนเองโดยใช้กระบวนการคิด การสังเกต โดยผู้วิจัยจะคอยสังเกตการทำกิจกรรม เมื่อนักเรียนมีปัญหา ระหว่างทำกิจกรรม ผู้วิจัยจะตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่ การหาคำตอบที่ถูกต้อง ขั้นที่ 3 ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) นักเรียนต้องนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ นำเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่นักเรียนสนใจ พร้อมทั้งวิเคราะห์แปลผลสรุป และอภิปรายผลได้ โดยครูคอย ตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่องค์ความรู้ที่สมบูรณ์ ขั้นที่ 4 ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) ครูยกสถานการณ์ตัวอย่าง ให้นักเรียนเกิดการตั้งประเด็นเพื่อชี้แจง หรือร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตั้งคำถาม ให้นักเรียนได้เชื่อมโยงความรู้ที่ได้กับความรู้เดิม ในขั้นนี้ นักเรียนจะนำข้อสรุปที่ได้ไปอธิบายการใช้ประโยชน์ ในชีวิตประจำวัน และขั้นที่ 5 ขั้นประเมิน (Evaluation) เป็นขั้นที่ให้นักเรียนได้วิเคราะห์ วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน ตอบคำถามทำใบงาน ซึ่งในขั้นนี้ผู้วิจัยได้นำบอร์ดเกมมาช่วยในการประเมินผลร่วมด้วย เพื่อเป็นการ ตรวจสอบความถูกต้องของความรู้และได้รับ และให้นักเรียนได้ผ่อนคลายด้วยการเล่นเกม ซึ่งจัดการเรียนรู้ด้วย กระบวนการเรียนรู้สืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกมเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ช่วยพัฒนานักเรียนให้ได้รับความรู้ผ่านการค้นคว้าอย่างเป็นขั้นตอน และช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน เกิดการ เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ กระบวนการในเรื่องที่เรียน ดังที่ ทิศนา ขัมมณี (2551) กล่าวว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เป็นรูปแบบการจัดการกิจกรรม การเรียนรู้ตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม (Constructivism Theory) ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องเรียนรู้ ด้วยตนเองได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นแนวทางที่จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจแนวคิดและกระบวนการวิทยาศาสตร์ ซึ่งส่งผลให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้กระบวนการแสวงหาความรู้อย่างมีเหตุผล เป็นขั้นตอน ผ่านการสำรวจ สังเกต คาดการณ์ ตรวจสอบ และเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับความรู้เดิมของนักเรียน (ประสาธ เมืองเฉลิม, 2558) และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เกมเป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน สามารถช่วยให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาที่ยาก หรือซับซ้อนได้ง่ายขึ้น (วรรณิภา พรหมหาราช, 2564, หน้า 14) นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจ ยังมีส่วนสำคัญที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ ที่จะเอาชนะกับอุปสรรค เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งควรให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสพผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สูงก็จะสามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (McClelland, 1985) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับเกมกระดาน เรื่อง พลังงานบนโลกของเรา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นลินนิภา ชัยภาค, 2565) โดยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ แพรวนภา โสภา (2561) ศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น และเกมเรื่อง ระบบต่าง ๆ ในร่างกายมนุษย์และสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นางพาง สุวพิศ (2561) ที่ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักร 5 ขั้น โดยใช้เกมประกอบ เรื่อง สมบัติสาร ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น โดยใช้เกมประกอบสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ค่อนข้างซับซ้อน ครูควรแนะนำทำความเข้าใจกับนักเรียน ในแต่ละขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ก่อน เพื่อจะได้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง
2. ในระหว่างการจัดกิจกรรม ครูควรสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และให้แนะนำในส่วนที่เป็นปัญหาขณะที่ทำกิจกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวัดความพึงพอใจของนักเรียนในการเรียนรู้ โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม
2. ควรนำการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับสื่อบอร์ดเกม นำไปพัฒนาและนำไปศึกษา วิจัย กับรายวิชาเคมีในระดับชั้นอื่น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งทิภา กองสอน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ทิศนา แคมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงพงา สุวพิศ. (2561). **ผลการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น โดยใช้เกมประกอบ เรื่อง สมบัติสาร ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นลินนิภา ชัยกาศ. (2565). **การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับเกมกระดานที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พลังงานบนโลกของเราของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นวรรตน์ แดงทุ่ง. (2565). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง ชนิดของคำไทย โดยการเรียนรู้ผ่านเกมร่วมกับ บอร์ดเกม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(3). 15-27.
- ปริญธิดา โพธิ์พะนา. (2562). **การพัฒนาบอร์ดเกม เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และ ความสามารถในวิชา ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ประสาธ เมืองเฉลิม. (2558). **การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (14 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2565, จาก <http://regu.tu.ac.th/quesdata/Data/L31.pdf>
- แพรวนภา โสภกา. (2561). **การพัฒนาการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น และเกม เรื่อง ระบบต่างๆ ในร่างกายมนุษย์และสัตว์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. วารสารวิชาการ หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(28), 113-123.
- ไพรวรรณ ลังวัง. (2561). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/4 โรงเรียนไทยนิยม สงเคราะห์**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา. (2564). **ผลการเรียนปีการศึกษา 2564**. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2565, จาก <https://academic.satit.up.ac.th/>

วรรณิภา พรหมหาราช. (2564). การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับบอร์ดเกม เรื่อง พันธะเคมี เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). **ความปลอดภัยและทักษะในปฏิบัติการเคมี.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). **ครูวิทยาศาสตร์มีอาชีพ แนวทางสู่การเรียนรู้ การสอนที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: อินเทอร์เน็ตดูเคชั่นซัพพลายส์.

สำนักงานทดสอบการศึกษาแห่งชาติ. (2564). **ผลการทดสอบ O-NET ประจำปีการศึกษา 2564.** สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Login.aspx>

McClelland, D. C. (1985). **Human motivation.** Chicago: Scott, Foresman.

Turner, P. E., Johnston, E., Kebritchi, M., Evans, S. and Heflich, D. A. (2018). Influence of Online Computer Games on the Academic Achievement of Nontraditional Undergraduate Students. **Cogent Education**, 5(1). 1–33.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

Factors related to self-care behavior for stroke prevention amongst hypertensive patients in Mae Chai District, Phayao Province

ณรงค์เดช บำานสระ^{1*} และ สุทธิชัย ศิรินวล²

Narongdate Bansra^{1*} and Suthichai Sirinual²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการดูแลตนเอง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ประชากร ได้แก่ ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในพื้นที่อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง 400 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (53.50%) อาชีพเกษตรกร (63.50%) สถานภาพสมรส (70.80%) ศึกษาาระดับประถมศึกษา (70.30%) มีอายุ 18-54 ปี (74.00%) รายได้ 3,000 บาทขึ้นไป (79.30%) มีโรคร่วม (69.00%) มีค่า BMI ระดับอ้วน (65.20%) ค่า Systolic \leq 140 mmHg. (87.50%) และ Diastolic \leq 90 mmHg. (95.50%) มีการรับรู้ด้านสุขภาพโดยรวมระดับสูง ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 0.14) มีพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.43) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมอง ($p < 0.001$) ได้แก่ อาชีพ การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง การรับรู้ความรุนแรงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง การรับรู้ประโยชน์ของปฏิบัติตนของเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง และการรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง

คำสำคัญ: พฤติกรรมการดูแลตนเอง, โรคหลอดเลือดสมอง, โรคความดันโลหิตสูง, การป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง

¹ นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Public Health, University of Phayao, Phayao Province, 56000

*Corresponding author : Ballnarongdate@gmail.com

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to explore self-care behavior and factors related to self-care behavior to prevent stroke among patients with hypertension. The population were patients with hypertension in Mae Chai District, Phayao Province, 400 participants were calculated by Taro Yamane's method, stratified random sampling. Data were collected using a questionnaires. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results showed that most of the samples were female (53.50%), agriculturist (63.50%), married (70.80%), status primary school education (70.30%), aged 18–54 years (74.00%), income 3,000 baht or more (79.30%), comorbidities (69.00%), BMI at obesity level (65.20), Systolic Blood Pressure \leq 140 mmHg. (87.50%), Diastolic Blood Pressure \leq 90 mmHg. (95.50%), health awareness overall at high level (\bar{X} = 2.85, S.D. = 0.14), stroke prevention behaviors at moderate level (\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.43). Factors related to self-care behavior for stroke prevention among hypertensive patients in Mae Chai District, Phayao Province were as follows occupation, risk perceived for stroke, perceived severity for stroke, perceived benefits for stroke prevention and perceived barriers for stroke prevention behavior.

Keywords: Self-care behavior, Stroke, Hypertension, Stroke prevention

บทนำ

โรคความดันโลหิตสูงเป็นภัยสุขภาพ ทำให้มีผู้เสียชีวิตเป็นจำนวนมากแบบไม่รู้ตัวเนื่องจากมักไม่ปรากฏอาการให้เห็นในระยะเริ่มแรก หากไม่ได้รับการตรวจรักษาและควบคุมความดันโลหิตให้อยู่ในระดับปกติจะทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนที่อันตราย [5] เช่น โรคหลอดเลือดสมอง เป็นภาวะที่สมองขาดเลือดไปหล่อเลี้ยง ซึ่งเกิดจากหลอดเลือดที่ไปเลี้ยงสมองตีบ ตัน หรือแตก มาจากอาการขาดเลือดไปเลี้ยงสมอง ส่งผลให้เซลล์สมองตายในที่สุด ทำให้เกิดอาการชาที่ใบหน้า ปากเบี้ยว พูดไม่ชัด แขน ขา ข้างใดข้างหนึ่งอ่อนแรง เคลื่อนไหวไม่ได้หรือเคลื่อนไหวลำบาก อย่างทันทีทันใด ปัจจุบันเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญระดับโลก องค์การอนามัยโลกรายงานถึงสาเหตุการเสียชีวิต 10 อันดับแรกทั่วโลก องค์การอนามัยโลก ได้รายงานว่าโรคหลอดเลือดสมองเป็นสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิตทั่วโลกมีจำนวนผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองจำนวน 80 ล้านคน และพิการจากโรคหลอดเลือดสมอง จำนวน 50 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 62.50 [18]

สำหรับในประเทศไทย จากรายงานสถิติสาธารณสุขกระทรวงสาธารณสุขพบว่าอัตราตายจากโรคหลอดเลือดสมอง (160–169) ต่อประชากรแสนคน ปี 2560 – 2564 เท่ากับ 47.81, 47.15, 52.97, 52.80 และ 55.53 ตามลำดับ และอัตราผู้ป่วยด้วยโรคหลอดเลือดสมอง (160–169) ต่อประชากรแสนคน ปี 2559–2562 เท่ากับ 451.39, 467.46, 506.20 และ 542.54 ตามลำดับ ซึ่งยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีและจากรายงานประจำปี พ.ศ. 2565 กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่าโรคหลอดเลือดสมองเป็นสาเหตุการเสียชีวิต อันดับ 1 ของประชากรทั้งประเทศ จากข้อมูลอัตราตาย 5 โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD) [14]

จังหวัดพะเยา มีอัตราการป่วยและตายเพิ่มสูงขึ้นในกลุ่มโรคเรื้อรังโดยโรคหลอดเลือดสมองมี อัตราป่วยเพิ่มจาก 93.90 ต่อแสนประชากรในปี พ.ศ. 2561 เป็น 94.36 ต่อแสนประชากรในปี พ.ศ. 2564 และมีอัตราการตายเพิ่มสูงขึ้นจาก 74.41 ใน ปี พ.ศ. 2561 เป็น 93.29 ต่อแสนประชากรในปี พ.ศ. 2564 และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี [4] สำหรับอำเภอแม่ใจ จากข้อมูลอัตราตายจำแนกตามสาเหตุการตาย 10 อันดับแรก ปี พ.ศ. 2564 พบว่าโรคหลอดเลือดสมองมีอัตราการตายเป็นอันดับสองรองจากโรคปอดบวม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการตายในระดับจังหวัดสำหรับข้อมูลการป่วยด้วยโรคหลอดเลือดสมองของอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา สำหรับพื้นที่อำเภอแม่ใจมีผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลแม่ใจทั้งหมด 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.50 ของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในอำเภอแม่ใจ มีประวัติเป็นผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่อยู่ ระหว่างรับการรักษาอำเภอแม่ใจมีผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงเป็นจำนวน 4,421 คน คิดเป็นร้อยละ 21.54 ของ ประชากรอายุ 18 ปีขึ้นไป [13]

ปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญของการเกิดโรคหลอดเลือดสมองคือ ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดโรคหลอดเลือดสมอง ได้แก่ ปัจจัยที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ คือ โรคความดันโลหิตสูง โรคความเบาหวาน ภาวะไขมันในเลือดสูง ขาดการออกกำลังกาย ภาวะอ้วน และพฤติกรรมสุขภาพ เป็นต้น และปัจจัยที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ คือ อายุ พันธุกรรม ประวัติญาติสายตรงเคยเจ็บป่วยด้วยโรคหลอดเลือดสมอง [12] ซึ่งการป้องกันก่อนเกิดโรค และการรักษาในระยะแรกอย่างทันท่วงที่จะช่วยลดอุบัติการณ์และการเสียชีวิตด้วยโรคหลอดเลือดสมองได้ดี นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้และให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงการเกิดโรคหลอดเลือดสมองแก่ประชาชนสามารถช่วยลดความรุนแรงของโรคสมองขาดเลือดเฉียบพลันและช่วยให้การรักษามีประสิทธิภาพได้ผลลัพธ์ที่ดี [6] ตามแนวคิดแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) ของ Backer ซึ่งกล่าวว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมสุขภาพดีและหลีกเลี่ยงการเป็นโรคได้นั้น แนวคิดนี้เชื่อว่าขึ้นอยู่กับการรับรู้ความเชื่อด้านสุขภาพ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความเสี่ยงต่อการเกิดโรค 2) การรับรู้ความรุนแรงของโรค 3) การรับรู้ประโยชน์ในการป้องกันโรค และ 4) การรับรู้ อุปสรรคในการป้องกันโรคเนื่องจากเชื่อว่า ภายหลังจากการรับรู้ความเชื่อด้านสุขภาพ 4 ด้านนี้แล้ว ผู้ป่วยจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองได้เหมาะสมซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเชื่อและความตระหนักรู้ด้านพฤติกรรมกาปฏิบัติตัวของผู้ป่วยอายุไม่น้อยที่เสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดสมองพบว่า อายุ ความรู้ และความเชื่อเกี่ยวกับโรคมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการตระหนักรู้ด้านพฤติกรรมกาปฏิบัติตัว [7] และสอดคล้องกับการศึกษาโปรแกรมสร้างพลังโดยประยุกต์แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในการส่งเสริมพฤติกรรมกาป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในประชาชนกลุ่มเสี่ยง อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี พบว่าแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในการส่งเสริมพฤติกรรมกาป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในประชาชนกลุ่มเสี่ยงทำให้การรับรู้ภาวะเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมอง และการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้น้ำหนักตัวลดลง [8] และสอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมกาดูแลตนเองในการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของผู้ต้องขังทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า การรับรู้โอกาสเสี่ยง และความรุนแรงต่อการเกิดโรค และการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติตน เพื่อป้องกันโรคของ ผู้ต้องขังทัณฑสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกาดูแลตนเองในการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ส่วนความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองและเจตคติต่อการดูแลตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การดูแลในการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง [11] จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าการรับรู้ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคมีผลต่อพฤติกรรมกาป้องกันโรคของบุคคลและการรับรู้โอกาสเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกาดูแลตนเองในการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง แต่ยังพบว่าประชาชนทั่วไปมีการรับรู้ปัจจัยเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ [1]

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการดูแลสุขภาพผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ปฏิบัติเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงจากการเกิดโรคหลอดเลือดสมองและนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารก่อให้เกิดการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ในอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองในกลุ่มผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง

วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จำนวน 400 คนเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยมีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC 0.67-1.00 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ได้แก่ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์คของแบบสอบถามการรับรู้ด้านสุขภาพ ได้เท่ากับ 0.78 และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ได้เท่ากับ 0.83 เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่าง วันที่ 15 มีนาคม 2566 ถึง 30 มีนาคม 2566 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือผู้ป่วยที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ที่ขึ้นทะเบียนจากโรงพยาบาลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จำนวน 4,752 คน จากปีงบประมาณ 2564

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน[19] เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรต้องใช้ตัวอย่างในการศึกษาไม่น้อยกว่า 369 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดเนื่องจากการเก็บตัวอย่างไม่ครบ ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 10% ได้จำนวน 406 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละพื้นที่

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

1. เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria) ของประชากรเป้าหมาย ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบต่อเนื่อง (Consecutive Sampling) โดยมีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

1.1 เป็นผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงมีอายุ 18 ขึ้นไป ที่ขึ้นทะเบียนจากโรงพยาบาลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

1.2 สามารถสื่อสาร ตอบคำถามได้ ไม่มีความผิดปกติด้านการรับรู้ และใช้ภาษาไทย

1.3 เป็นผู้สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย

2. เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ของประชากรเป้าหมาย

2.1 ผู้ที่ไม่สามารถติดตามข้อมูลได้ หรือเป็นผู้เสียชีวิต

2.2 มีภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน เช่น ภาวะติดเชื้อรุนแรง ได้รับการผ่าตัด มีภาวะแทรกซ้อนเรื้อรังอื่น ๆ ที่ต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล

2.3 มีความประสงค์จะออกจากการวิจัยในขณะดำเนินการจัดเก็บ

3. การถอนอาสาสมัครออกจากงานวิจัย

3.1 ผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงหรือไปในพื้นที่เสี่ยง อยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มเสี่ยงที่ติดเชื้อ Coronavirus-19

3.2 อาสาสมัครเกิดปัญหาสุขภาพแบบเฉียบพลัน จนไม่สามารถร่วมวิจัยต่อไปได้

4. เกณฑ์การยุติเข้าร่วมโครงการวิจัย

4.1 หากมีการระบาดของเชื้อ Coronavirus-19 อย่างรุนแรงในกลุ่มตัวอย่าง/อาสาสมัคร หรือมีประกาศของจังหวัดให้หยุดการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยาใบ รับรอง เลขที่ UP-HEC 1.2/047/66 ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้นกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเวลา โดยการปฏิเสธนี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้ด้านสุขภาพสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเอง เพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ได้แก่ เพศ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ รายได้/เดือน โรคร่วมอื่น ๆ ที่เป็นร่วมกับโรคความดันโลหิตสูง ค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) ระดับความดันโลหิต SYSTOLIC และระดับความดันโลหิต DIASTOLIC ปัจจัยการรับรู้ด้านสุขภาพ ได้แก่ ด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง ด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรคหลอดเลือดสมอง ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง และด้านการรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง และตัวแปรตาม คือพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ได้แก่ การควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย อารมณ์ (การจัดการความเครียด) การใช้ยาความดันโลหิตสูง การควบคุมระดับความดันโลหิต การรักษาต่อเนื่อง

เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ และการวัดแบบอันตรภาค (Interval scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Linkert) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อมูลลงในช่องว่าง จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ รายได้/เดือน โรคร่วมอื่น ๆ ที่เป็นร่วมกับโรคความดันโลหิตสูง ค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) ระดับความดันโลหิต SYSTOLIC ระดับความดันโลหิต DIASTOLIC

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ด้านสุขภาพ ตามแบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง ด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรคหลอดเลือดสมอง ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง และด้านการรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ด้านละ 5 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดระดับ 3 ระดับ (1-3 คะแนน) รวมจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง[2] ลักษณะเป็นมาตรวัดระดับ (Rating scale) 5 ระดับ (1-5 คะแนน) จำนวน 25 ข้อ

ในการพรรณนาพฤติกรรมการดูแลตนเอง การประเมินพฤติกรรมการดูแลตนเองจากค่าเฉลี่ยเป็นไปตามแนวคิดของ Best[17] โดยที่ 3.68-5.00 คะแนน แสดงว่า มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองสูง 2.34-3.67 คะแนน แสดงว่า มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองปานกลาง และ 1.00-2.33 คะแนน แสดงว่า มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองต่ำ

มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านได้ค่า IOC 0.67-1.00 นำเครื่องมือ ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ได้แก่ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ทของแบบสอบถามการรับรู้ด้านสุขภาพ ได้เท่ากับ 0.78 และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ได้เท่ากับ 0.83

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิธีการทางสถิติที่ใช้ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
2. คะแนนการรับรู้ด้านสุขภาพและคะแนนพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองในกลุ่มผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงโดยใช้ไคสแควร์ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิต อำเภอมะเขี จังหวัดพะเยา สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.50 ประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 63.50 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด ร้อยละ 70.80 ระดับการศึกษาพบว่า มีระดับประถมศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 70.30 กลุ่มอายุที่ช่วงอายุ 18-54 ปี ร้อยละ 74.00 มีรายได้มากกว่า 3,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 79.30 มีโรคร่วมอื่น ๆ ที่เป็นร่วมกับโรคความดันโลหิตสูง ร้อยละ 69.00 มีค่าดัชนีมวลกายในระดับอ้วน ร้อยละ 65.20 มีระดับความดันโลหิต Systolic อยู่ในช่วง ≤ 140 mmHg. และ Diastolic ในช่วง ≤ 90 mmHg. ร้อยละ 87.50 และ 95.50 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยการรับรู้ด้านสุขภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ด้านสุขภาพกับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. การรับรู้ความรุนแรงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 0.21) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง ($\bar{X} = 2.18$, S.D. = 0.47) ดังตาราง 1

3. ผลการศึกษาพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองโดยรวมมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองมีระดับปานกลาง ดังตาราง 2

ตาราง 1 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของกลุ่มตัวอย่าง ของการรับรู้โอกาสเสี่ยง กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง จำแนกตามรายข้อ (n = 400)

การรับรู้ด้านสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง	2.18	0.47	ปานกลาง
2. การรับรู้ความรุนแรงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง	2.85	0.21	สูง
3. การรับรู้ประโยชน์ของปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง	2.62	0.30	สูง
4. การรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง	2.56	0.22	สูง
รวมค่าเฉลี่ย	2.85	0.14	สูง

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง (n = 400)

พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำ 1.00-3.55 คะแนน	82	20.50
ระดับปานกลาง 3.56-3.99 คะแนน	231	57.70
ระดับสูง 4.00-5.00 คะแนน	87	21.80

พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรักษาต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 23. ท่านมาพบแพทย์ตามนัดทุกครั้งถึงแม้จะไม่มีอาการผิดปกติ ($\bar{X} = 4.83$, S.D.= 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8. ท่านผ่อนคลายยืดเหยียดกล้ามเนื้อหลังออกกำลังกาย 3-5 นาที ($\bar{X} = 2.22$, S.D. = 1.46)

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิต อัมพาตเฉียบพลัน จังหวัดพะเยา

4.1 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองต่อการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง พบว่า อาชีพ ($p < 0.001$) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองต่อการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ รายได้/เดือน โรคร่วมอื่น ๆ ที่เป็นร่วมกับโรคความดันโลหิตสูง ค่าดัชนีมวลกาย ระดับความดันโลหิต SYSTOLIC และระดับความดันโลหิต DIASTOLIC ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ($n = 400$)

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองต่อการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง	
	χ^2	p-value
เพศ	0.325	0.850
อาชีพ	215.705	0.000**
สถานภาพสมรส	4.063	0.397
ระดับการศึกษา	5.775	0.834
อายุ	0.434	0.805
รายได้/เดือน	4.677	0.096
โรคร่วมอื่น ๆ ที่เป็นร่วมกับโรคความดันโลหิตสูง	2.552	0.279
ค่าดัชนีมวลกาย	1.071	0.301
ระดับความดันโลหิต SYSTOLIC	0.009	0.995
ระดับความดันโลหิต DIASTOLIC	1.494	0.474

หมายเหตุ: ** $P < 0.001$

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้สุขภาพกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองต่อการเป็นโรคหลอดเลือดสมองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ $p < 0.001$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง มีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองต่อการเป็นโรคหลอดเลือดสมองมากที่สุด ($r = 0.751$) และน้อยที่สุดที่มีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองต่อการเป็นโรคหลอดเลือดสมองคือการรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ($r = -0.264$) ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงปัจจัยด้านการรับรู้สุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ($n = 400$)

ปัจจัย	พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองต่อการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง	
	r	p-value
ปัจจัยด้านการรับรู้สุขภาพ		
1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง	0.751**	<0.001
2. การรับรู้ความรุนแรงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง	0.276**	<0.001
3. การรับรู้ประโยชน์ของปฏิบัติตนของเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง	0.131**	<0.001
4. การรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง	-0.264**	<0.001

หมายเหตุ: ** $P < 0.001$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา สามารถสรุปและอภิปรายได้ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

ผลการศึกษารายการ พบว่า ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงใน อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ที่เสี่ยงโรคหลอดเลือดสมองส่วนใหญ่ มีระดับพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.43) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การปฏิบัติตนหรือการแสดงออกของผู้ป่วย ในรูปแบบของความรู้ ความเข้าใจ และในรูปของการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้ป่วยในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้ป่วยมีความรู้ด้านการรับรู้ถึงอันตรายที่จะก่อให้เกิดโรคหลอดเลือดสมองได้ และโรคหลอดเลือดสมองเป็นโรคที่สามารถป้องกันได้โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดปัจจัยเสี่ยงอย่างเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับศิริราณีย์ อินทรหนองไผ่, วิธนา จำเริญบุญญ, จิราภรณ์ ฉัตรศุภกุล, และชญชนก กองทอง ที่ศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือด สมองในผู้สูงอายุที่ป่วยเป็นเบาหวานและความดันโลหิตสูง อำเภอลาดยาง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดสมองระดับปานกลาง[10]

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองในกลุ่มผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อาชีพมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง เพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง เนื่องจากผู้ป่วยโรคความดันโลหิตส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ได้รับคำแนะนำการปฏิบัติตนเองจากสถานบริการทุกครั้งที่ได้รับบริการ ซึ่งอาจทำให้ผู้ป่วยได้รับข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติตนเองให้มีพฤติกรรมดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ฌรุกร นิลเนตร, ชนัญญา จิระพรกุล และเนาวรัตน์ มณีนิล ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ พบว่าอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ[4]

การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง พบว่า การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอธิบายได้ว่า ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่มีการรับรู้ว่าตนเองมีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองสูง สอดคล้องกับทฤษฎีความเชื่อด้านสุขภาพของเบคเกอร์ ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีการรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคจะเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพดีโดยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตน เพื่อป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลให้บุคคลเกิดการตอบสนองโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของตนเอง [15]

การรับรู้ความรุนแรงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง ก่อให้เกิดการปฏิบัติต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p\text{-value} = <0.001$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบคเกอร์ ได้กล่าวว่าเมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ความรุนแรง ของโรคหรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนั้นทำให้เกิดความพิการหรือตายได้หรือส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน จะมีผลทำให้บุคคลปฏิบัติตามคำแนะนำเพื่อการป้องกันโรค ระดับไม่ดี ($OR = 5.83, 95\%CI$ of $OR = 2.86\ 11.87, p\text{-value} < 0.001$) [16]

การรับรู้ประโยชน์ของปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองก่ให้เกิดการปฏิบัติต่อพฤติกรรม การป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p\text{-value} = <0.001$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1974) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ การให้ข่าวสารผ่านทางสื่อมวลชน คำแนะนำของสมาชิกในครอบครัว การเตือนจากบุคคลที่เป็นที่รักหรือนับถือ เช่น สามีภรรยา บิดา มารดา เป็นต้น ซึ่งสิ่งชักนำนี้จะเป็นสิ่งผลักดันร่วมกับปัจจัยการรับรู้ต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติพฤติกรรมเพื่อสุขภาพ จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสิ่งชักนำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.62, S.D. = 0.30$) การที่ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงได้รับข้อมูลการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมองผ่านทางสื่อมวลชน เพื่อน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข สมาชิกในครอบครัว หนังสือพิมพ์หรือวารสารจะทำให้เกิดพฤติกรรม การป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง สอดคล้องกับ วาสนา เหมือนมี ที่ศึกษาของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สิ่งชักนำให้เกิดการปฏิบัติพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง มีส่วนในการร่วมทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05[9]

การรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง พบว่าการรับรู้อุปสรรคของพฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในผู้ป่วยความดันโลหิตสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker กล่าวว่าการรับรู้อุปสรรคเป็นการรับรู้ทางด้านลบ อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อุปสรรคของพฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดสมองที่น้อย จึงทำให้มองว่าการดูแลตนเองไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติเกิดพฤติกรรมดูแลตนเองอยู่ในระดับที่ดีสอดคล้องกับชาติ กลิ่นสาคร และสุ่ยถิน แซ่ตัน ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่สามารถควบคุมระดับความดันโลหิตได้ พบว่า การรับรู้อุปสรรคของการป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ[3]

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ อาชีพ การรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้อุปสรรค สามารถให้หน่วยบริการสาธารณสุข จัดกิจกรรมคัดกรองกลุ่มอาชีพเกษตรกร ประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ให้ผู้ป่วยเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งผู้ป่วยที่ปฏิบัติตนได้ดีสามารถเป็นตัวแทนในการให้ความรู้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยกึ่งทดลอง โดยประยุกต์ทฤษฎีความเชื่อด้านสุขภาพ และการสนับสนุนทางสังคม มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในแต่ละพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบริบททางสังคม เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้ป่วยเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการนำวิจัยครั้งนี้ไปต่อยอดในการศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง เพื่อเป็นการขยายการศึกษาให้กว้างขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุทธิชัย ศิรินวล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยดี ตลอดมา ขอขอบคุณ ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ในพื้นที่อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. กาญจนาวพร ยอดภีระ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่ไม่สามารถควบคุมระดับความดันโลหิตได้. วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน. 2562; 1(2), 62-74.
2. กองสุศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. การปรับเปลี่ยนสุขภาพโดยชุมชน. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 2563 ธันวาคม 15]. เข้าถึงได้จาก: จาก <http://www.hed.go.th/linkHed/index/331>
3. ซาติ กลิ่นสาคร และสุยถิ่น แซ่ตัน. (). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่สามารถควบคุมระดับความดันโลหิตได้ อำเภอตาบ่ช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารสาธารณสุขชุมชน. 2563; 2(2), 62-77.
4. ณัฐกร นิลเนตร, ชนัญญา จิระพรกุล และเนาวรัตน์ มณีนิล. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ. วารสารสุศึกษา. 2561; 41(1), 62-73.
5. นุจรี อ่อนสีน้อย และคณะ. ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันความดันโลหิตสูงในกลุ่มประชาชนที่มีภาวะก่อนเป็นโรคความดันโลหิตสูง. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์. 2560; 37(1), 63-77.
6. บรรณทวารรณ หิรัญเคราะห์. ประสิทธิผลของโปรแกรมการพยาบาลในการฟื้นฟูสมรรถภาพที่บ้านสำหรับผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองตีบต่อการทำหน้าที่ การรับรู้ภาวะสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 2560; 11(2), 28-37.
7. พรสวรรค์ คำทิพย์ และชนกพร จิตปัญญา. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเชื่อและความตระหนักรู้ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตัวของผู้ป่วยอายุน้อยที่เสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดสมอง. วารสารพยาบาลตำรวจ. 2557; 6(2), 44-55.
8. รัตนา ยอดพรหมมินทร์ และเกศแก้ว สอนดี. ผลของโปรแกรมสร้างพลังโดยประยุกต์แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในการส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง ในประชาชนกลุ่มเสี่ยง อำเภอเมืองจังหวัดสระบุรี. วารสารพยาบาลสาธารณสุข. 2554; 25(2), 79-93.
9. วาสนา เหมือนมี. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 2558; 9(2), 156-164.
10. ศิราณีย์ อินทรหนองไผ่, วิณา จำเริญบุญ, จิราภรณ์ ฉัตรศุภกุล, และธัญชนก กองทอง. ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้สูงอายุที่ป่วยเป็นเบาหวาน และความดันโลหิตสูง อำเภอขามตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2561; (ฉบับพิเศษ), 573-582.
11. สุพร หุตากร. พฤติกรรมการดูแลตนเองในการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของผู้ต้องขังทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 2549; 22(3), 105-113.
12. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่. ปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญของการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง. [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 2563 ธันวาคม 13]. เข้าถึงได้จาก: <https://ddc.moph.go.th/odpc/1>
13. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา. ระบบคลังข้อมูลโรคไม่ติดต่อเรื้อรังจังหวัดพะเยา. [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 2563 ธันวาคม 13]. เข้าถึงได้จาก: <http://203.209.96.247/chronic/report>



14. สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค. รายงานประจำปี 2560, [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 2563 ธันวาคม 13]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thaincd.com/2016/media-detail.php?id=12986&tid=30&gid=1-015-008>
15. Becker, et al. "Scale for measuring health belief model demensions: a test of predictive value internal consistency, and relationships beliefs.", Health Decision Making Reagarding Amniocentesis in Woman of Advanced Maternal Age", Health Educ Q. Ohio. 1977; 19(2), 177-186.
16. Becker, M. H. and Maiman,L. A. "The Health Belief Model: Origin sand Correlation in Psychological Theory". Health Education Monography. 1975; 2(Winter), 336-385.
17. Best, J. W. Research in Education. (3rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc, 1977.
18. World Stroke Organization. The 2018 World Health Organization Classification of Cutaneous, Mucosal, and Uveal Melanoma: Detailed Analysis of 9 Distinct Subtypes Defined by Their Evolutionary Pathway. 2020; 144 (4), 500-522.
19. Yamane, T. Statistics: An introductory statistics, (Second Edition). New York: Harper & Row; 1973.

พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยพะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

Health Promoting Behaviors of the 3rd Year Students, University of Phayao, During COVID-19 Situation

ภิญญดา ไชยยศ^{1*} และ อนุกูล มะโนทน²

Pinyada Chaiyot^{1*} and Anukool Manoton²

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Descriptive Study) นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 273 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ตอบด้วยตัวเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์แบบพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (85.7%) อายุ 21 ปีเต็ม (69.6%) มีภาวะสุขภาพด้านดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในระดับปกติมากที่สุด (50.9%) ส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่ (96.7%) แต่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เฉพาะเทศกาลหรือโอกาสพิเศษ (57.5%) พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง (72.9%) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้ ทักษะและการรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพ การสนับสนุนกิจกรรมและนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการได้รับข้อมูลสนับสนุนด้านสุขภาพต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้อุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 ในช่วงที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คือ ร้อยละ 46.40 ($R^2=0.464$, $p\text{-value}<0.05$) ได้แก่ การได้รับข้อมูลสนับสนุนด้านสุขภาพ การรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพ ดัชนีมวลกาย (BMI) และทัศนคติต่อการส่งเสริมสุขภาพ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ, สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19, นิสิต

¹ นิสิตหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Student in M.P.H, School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

² Assistant Prof. Dr. School of Public Health, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : pinyada.ch@up.ac.th

Abstract

This cross-sectional descriptive study aimed to study health promotion behaviors and study factors relate to health promotion behaviors during COVID-19 situation among the 3rd year students, University of Phayao. 273 participants were health science students, obtained from multi-stage random sampling. Data were collected by self-answered questionnaires, analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple analysis (stepwise).

The results showed that Most of the subjects were female (85.7%), aged 21 years (69.6%), with health conditions. The body mass index (BMI) was at the most normal level (50.9%). Most of them were non-smokers (96.7%), but drank alcohol only on festivals or special occasions (57.5%). Health-promoting behaviors were moderate (72.9%) Considering each aspect, it was found that they had knowledge, attitudes and perceptions of the benefits of health promotion. Supporting health promotion activities and policies Including obtaining a high level of health support information. The perception of obstacles to health promotion was moderate. The factors related to health promotion behaviors of third-year students during the COVID-19 epidemic situation were 46.40 percent ($R^2 = 0.464$, p -value < 0.05), namely: Get health support information. Recognizing the benefits of health promotion body mass index (BMI) and attitude towards health promotion

Keywords: health promotion behaviors, COVID-19 situation, students

บทนำ

จากการประเมินสถานการณ์การติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับโลกพบผู้ป่วยสะสมรวมมากกว่า 161 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตทั้งหมดมากกว่า 3.3 ล้านคน ในรายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ฉบับที่ 496 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2564 เวลา 12.00 น.[2] จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้หลายประเทศเข้ามาอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เริ่มตั้งแต่พฤติกรรมส่วนบุคคล ครอบครัว สังคม รวมไปถึงสภาพแวดล้อม หลายคนเรียนรู้วิถีการดำเนินชีวิตแบบ New normal ซึ่งหมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ ผู้คนใช้ชีวิตแบบมีระยะห่างกันมากขึ้น แม้ในช่วงเวลาที่ผ่านมา การระบาดของโควิด-19 จะทุเลาลงไปพักใหญ่แต่ผู้คนยังปฏิบัติตนเหมือนมีโรคระบาดอยู่ จนกลายเป็นเรื่องปกติ ผู้คนส่วนใหญ่สวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา พฤติกรรมการใช้ชีวิตในทุก ๆ ด้านเปลี่ยนแปลงไป เช่น การทำงาน การเรียน การสั่งซื้ออาหารและสินค้า การรับชมภาพยนตร์และความบันเทิงต่าง ๆ การพบปะสังสรรค์ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านคอมพิวเตอร์และจอมือถือผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการเดินทางและลดโอกาสการแพร่และติดเชื้อโควิด-19 ผู้คนอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้ยอดธุรกิจบริการขนส่งอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทยในช่วงโควิด-19 เพิ่มขึ้นจากภาวะปกติถึง 3 เท่า ด้วยทางเลือกและความสะดวกสบายต่าง ๆ ทำให้ประชาชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การเลือกรับประทานอาหาร ขาดการออกกำลังกาย ไม่เปลี่ยนอริยาบถ มีพฤติกรรมเนือยนิ่ง ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันในสังคม มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเวลา ทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอ จนเกิดความเครียดและยิ่งเวลาของวิกฤตยืดยาวไปนานเท่าไร พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปก็จะยิ่งฝังลึกลงไปมากขึ้นเท่านั้นจนสุดท้ายกลายเป็นความเคยชิน[12] สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งในการที่จะส่งเสริมและพัฒนาประชากรในวัยศึกษาในระดับต่าง ๆ ให้เจริญเติบโตในทุกด้านเพื่อเป็นประชาชนที่มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง กลวิธีที่สำคัญ คือ การปลูกฝังให้เกิดพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพจนเป็นค่านิยมที่ถูกต้องทางสุขภาพ นักศึกษา ในระดับอุดมศึกษา

เป็นบุคคลที่อยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านจากวัยรุ่นตอนปลายมาสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา บางคนย้ายจากครอบครัวมาอาศัยหอพัก นอกจากนี้การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย ต้องมีการปรับตัวหลายประการตั้งแต่การรับน้อง รูปแบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยและการเปลี่ยนที่อยู่ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียดทางอารมณ์ทั้งสิ้น[4] นิสิตที่ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพชั้นปีที่ 3 เป็นกลุ่มที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเรียนรู้ในศาสตร์ของการดูแลสุขภาพและผ่านการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมาแล้วระยะหนึ่งจึงเป็นผู้มีองค์ความรู้ด้านการดูแลพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพรวมถึงมีความจำเป็นต้องนำองค์ความรู้ด้านการส่งเสริม บำรุง รักษา พื้นฟูภาวะสุขภาพที่ได้ศึกษามาตลอดระยะเวลา 3 ปี ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนจึงมีความเข้าใจในกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถจัดการปัญหาสุขภาพและควบคุมให้เกิดการมีสุขภาพดี รวมถึงการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี จึงนับว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้ระดับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า นโยบายการส่งเสริมสุขภาพสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพมากขึ้นแต่พบว่าพฤติกรรมที่นักศึกษาเข้าใจไม่ถูกต้อง คือ เมื่อไม่เจ็บป่วยไม่จำเป็นต้องตรวจสุขภาพ (89.5%) และพบว่านักศึกษามีพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง[11]

มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลมีการจัดเรียนการสอนแบบครอบคลุมทุกสาขาวิชา ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมากกว่า 100 หลักสูตร/สาขาวิชา มีจำนวนนิสิตหลายหมื่นราย และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มหาวิทยาลัยจึงมีคำสั่งให้มีการปิดสถานบริการหรือสถานที่และกิจกรรมที่เสี่ยงต่อการพบปะหรือรวมตัวกัน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ตามมาตรการควบคุมมาตรการควบคุมที่จำเป็นอย่างเร่งด่วน ส่งผลให้นิสิตหลายรายต้องกลับบ้าน และหลายรายต้องอยู่ภายในบริเวณหอพักของมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ส่งผลให้นิสิตมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพลดลง ส่วนแนวโน้มพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของคนไทยลดลง คือ พฤติกรรมการบริโภคอาหารจากการสำรวจผู้มีรายได้้น้อยจากชุมชนแออัดในกรุงเทพฯ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 21.2 ก่อนเกิดการแพร่ระบาดของโรคเป็นร้อยละ 50 เนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อวันต่ำกว่ารายจ่าย ด้านการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ พบว่าลดลงในทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนอายุ 5-17 ปี และเมื่อมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ยิ่งทำให้การมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอของเด็กและเยาวชนลดลง ในปี 2563[6] การแก้ปัญหาที่ยั่งยืน คือ เราต้องปฏิบัติตนเพื่อดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านโภชนาการ ด้านการออกกำลังกาย ด้านการจัดการความเครียด และด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของตนเอง เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและมีความสุข การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและพฤติกรรมสุขภาพที่ดี จึงเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถต่อสู้กับโรคภัยต่าง ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หากนิสิตสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดูแลสุขภาพให้เหมาะสมก็จะมีสุขภาพที่ดีได้

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของการพัฒนามหาวิทยาลัยด้านสุขภาพ และป้องกันปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ ตลอดจนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการสร้างเสริมสุขภาพส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-Being) ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในด้านการส่งเสริมสุขภาพให้กับนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนิสิตว่าเป็นอย่างไร การใช้ชีวิตความเป็นอยู่ในมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลซึ่งล้วนมีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา การจัดโครงการหรือกิจกรรมด้านสุขภาพ ตามแนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และส่งเสริมสุขภาพให้กับนิสิตให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์และมีสุขภาพที่ดี

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม และพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของนิสิต ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยพะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริม กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยพะเยา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ

วิธีดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Descriptive Study)

ประชากร คือ นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีภาคปกติที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2565 ชั้นปีที่ 3 กลุ่มสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คือ ทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ แพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ สหเวชศาสตร์ จำนวน 1,098 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของเครซีและมอร์แกนกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เป็นการสุ่มขนาดตัวอย่างโดยแบ่งตามคณะ ได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 273 คน

เกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria)

1. เป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 หลักสูตรในกลุ่มสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คือ ทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ แพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ สหเวชศาสตร์
2. มีความยินยอมเข้าร่วมตอบแบบสอบถามการวิจัย

เกณฑ์ในการคัดออก (Exclusion criteria)

1. นิสิตอยู่ระหว่างการลาพักศึกษา
2. ผู้ร่วมวิจัยเกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจระหว่างการทำแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยนำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบถูกและผิด วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ Kuder Richardson Method มีค่าเท่ากับ 0.748 และแปรผลข้อมูลโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Bloom อ้างอิงในราตรี งามพร้อม (2564) ส่วนในด้านทัศนคติเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพด้านการรับรู้อุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาพ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's alpha Coefficient มีค่าเท่ากับ 0.916 และแปรผลข้อมูลโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Best อ้างอิงในราตรี งามพร้อม (2564)[7]

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยเอื้อ ได้แก่ การสนับสนุนหรือกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ และนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's alpha Coefficient มีค่าเท่ากับ 0.865 และแปรผลข้อมูลโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Best อ้างอิงในราตรีงามพร้อม (2564)[7]

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเสริม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's alpha Coefficient มีค่าเท่ากับ 0.928 และแปรผลข้อมูลโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Best อ้างอิงในราตรีงามพร้อม (2564)[7]

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's alpha Coefficient มีค่าเท่ากับ 0.916 และแปรผลข้อมูลโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Best อ้างอิงในราตรีงามพร้อม (2564)[7]

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์แบบพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนิสิตชั้นปีที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.70 มีอายุ 21 ปีเต็ม ร้อยละ 69.60 มีภาวะสุขภาพ คือ ดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในระดับปกติมากที่สุด ร้อยละ 48.00 มีพฤติกรรมไม่สูบบุหรี่ ร้อยละ 96.70 มีพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เฉพาะเทศกาลหรือโอกาสพิเศษ ร้อยละ 57.50 ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ ร้อยละ 37.70 พักอาศัยอยู่หอพักหน้ามหาวิทยาลัย ร้อยละ 86.40 มีสถานะการพักอาศัยอยู่คนเดียว ร้อยละ 71.40 และมีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 3,001-6,000 บาท/เดือน ร้อยละ 51.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยนำ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในระดับสูง ร้อยละ 91.20 ด้านทัศนคติเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในระดับต่ำ ร้อยละ 77.7 ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.9 และด้านการรับรู้อุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาพระดับปานกลาง ร้อยละ 64.8

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยเอื้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนหรือกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ และนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.0

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยเสริม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.8

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 72.9 ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละของนิสิตชั้นปีที่ 3 จำแนกตามระดับปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมต่อพฤติกรรม
การส่งเสริมสุขภาพ (n = 273)

ปัจจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัจจัยนำ		
เพศ		
ชาย	34	12.5
หญิง	234	85.7
อื่น ๆ	5	1.8
อายุ (ปีเต็ม)		
20	64	23.4
21	190	69.6
22	18	6.6
23	1	0.4
ดัชนีมวลกาย (BMI)		
น้ำหนักน้อย / ผอม	66	24.2
ปกติ	139	50.9
ท่วม / โรคอ้วนระดับ 1	36	13.2
อ้วน / โรคอ้วนระดับ 2	24	8.8
อ้วนมาก / โรคอ้วนระดับ 3	8	2.9
พฤติกรรมการสูบบุหรี่		
ไม่สูบ	264	96.7
สูบ	9	3.3
พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์		
ไม่ดื่ม	106	38.8
ดื่มเฉพาะเทศกาลหรือโอกาสพิเศษ	157	57.5
ดื่มเป็นประจำ	10	3.7
คณะที่กำลังศึกษา		
คณะทันตแพทยศาสตร์	8	2.9
คณะพยาบาลศาสตร์	17	6.2
คณะแพทยศาสตร์	103	37.7
คณะเภสัชศาสตร์	40	14.7
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	68	24.9
คณะสหเวชศาสตร์	37	13.6

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่พักอาศัย		
พักที่บ้านตนเอง	5	1.8
หอพักมหาวิทยาลัย (หอเขียว)	9	3.3
หอพัก UP Dorm	1	0.4
หอพักหน้ามหาวิทยาลัย	236	86.4
สถานะการพักอาศัย		
คนเดียว	195	71.4
รวมเมท	75	27.5
รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3,000 บาท/เดือน	18	6.6
3,001-6,000 บาท / เดือน	140	51.3
6,001-9,000 บาท / เดือน	62	22.7
9,001-12,000 บาท / เดือน	36	13.2
12,000 บาทขึ้นไป	17	6.2
ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ		
ระดับต่ำ	6	2.2
ระดับปานกลาง	18	6.6
ระดับสูง	249	91.2
ทัศนคติต่อการส่งเสริมสุขภาพ		
ระดับต่ำ	212	77.7
ระดับปานกลาง	7	2.6
ระดับสูง	54	19.8
การรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพ		
ระดับต่ำ	50	18.3
ระดับปานกลาง	158	57.9
ระดับสูง	65	23.8
การรับรู้อุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาพ		
ระดับต่ำ	47	17.2
ระดับปานกลาง	177	64.8
ระดับสูง	49	17.9

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การรับรู้อุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาพ		
ระดับต่ำ	47	17.2
ระดับปานกลาง	177	64.8
ระดับสูง	49	17.9
ปัจจัยอื่น		
การสนับสนุนหรือกิจกรรม และนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ		
ระดับต่ำ	58	21.2
ระดับปานกลาง	62	22.7
ระดับสูง	153	56.0
ปัจจัยเสริม		
การได้รับข้อมูลสนับสนุนด้านสุขภาพต่าง ๆ		
ระดับต่ำ	39	14.3
ระดับปานกลาง	177	64.8
ระดับสูง	57	20.9
พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ		
ระดับต่ำ	43	15.8
ระดับปานกลาง	199	72.9
ระดับสูง	31	11.4

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 พบปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ **ปัจจัยนำ** ประกอบด้วย อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับต่ำมาก ($R = -0.159$, $p\text{-value} = 0.004$) ดัชนีมวลกาย (BMI) มีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับต่ำมาก ($R = 0.122$, $p\text{-value} = 0.001$) รอบเอว มีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับต่ำมาก ($R = -0.117$, $p\text{-value} = 0.027$) ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ ($R = 0.306$, $p\text{-value} = 0.000$) ทักษะคิดต่อการส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับต่ำมาก ($R = -0.507$, $p\text{-value} = 0.001$) การรับรู้ประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($R = 0.519$, $p\text{-value} = 0.000$) การรับรู้อุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำมาก ($R = 0.155$, $p\text{-value} = 0.005$) **ปัจจัยอื่น** ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุน หรือกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ และนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำมาก ($R = 0.193$, $p\text{-value} = 0.001$) **ปัจจัยเสริม** ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($R = 0.524$, $p\text{-value} = 0.000$) รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรกับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 (n= 273)

ปัจจัย	R	p-value
ปัจจัยนำ		
อายุ	-0.159	0.004*
ดัชนีมวลกาย (BMI)	-0.122	0.022*
รอบเอว	-0.117	0.027
ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ	0.306	0.000**
ทัศนคติต่อการส่งเสริมสุขภาพ	0.507	0.001*
การรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพ	0.519	0.000**
การรับรู้อุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาพ	0.155	0.005*
ปัจจัยเชื้อ		
การได้รับการสนับสนุน หรือกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ และ นโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ	0.193	0.001*
ปัจจัยเสริม		
การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพต่าง ๆ	0.524	0.000**

หมายเหตุ: *Significant at p-value <0.05 , **Significant at p-value <0.001

สรุปและอภิปรายผล

1. พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 พบว่ามีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านกิจกรรมทางกาย ด้านโภชนาการ และด้านพัฒนาทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านการจัดการความเครียดอยู่ในระดับดี โดยการศึกษาของ สุชีราภรณ์ อุวานนท์ และคณะ พบว่าพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาศรีสะเกษ พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ ในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแต่ละด้านมีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ส่วนมากด้านที่เลือกทำมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ด้านการพัฒนา ด้านจิตวิญญาณ มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง [10]

2. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ พบว่า 1) ปัจจัยนำต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ ดัชนีมวลกาย (BMI) (Beta=0.150, p-value=0.001) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของนิสิต ชั้นปีที่ 3 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) จึงเป็นเครื่องมือวัดในการบอกรูปร่างของบุคคลว่าอยู่ในระดับใด เช่น ผอมเกินไป เหมาะสม หรืออ้วนเกินไปซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการลดโอกาสเสี่ยงของการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง หลอดเลือดหัวใจ โรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง แม้จะมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มหาวิทยาลัยพะเยา ยังมีพื้นที่ในการออกกำลังกายประกอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงมีความรู้ในการดูแลพฤติกรรมสุขภาพของตนเองได้ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภรัตน์ แจ่มแจ่ม และคณะ พบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีดัชนีมวลกายปกติร้อยละ 66.61 ผอม มีความดันโลหิตอยู่ในระดับเหมาะสม ร้อยละ 21.68 ความดันโลหิตอยู่ในระดับปกติ ร้อยละ 83.46 สมรรถภาพทางกายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและดี ตามลำดับ

ร้อยละ 45.71 และ 36.04 ภาวะสุขภาพจิตของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับดีกว่าคนทั่วไป และภาวะสุขภาพจิตดีเท่ากับคนทั่วไป ค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านกิจกรรมทางกาย ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ และด้านโภชนาการอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะสุขภาพกาย ได้แก่ ดัชนีมวลกายความดันโลหิตสมรรถภาพทางกายไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ แต่พบว่าภาวะสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม สร้างเสริมสุขภาพ[9]

3. ทศคนคิดต่อการส่งเสริมสุขภาพ (Beta=0.206, p-value=0.001) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 อยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ทศคนคิดในด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นเรื่องที่ต้องใส่ใจและให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด การมีสุขภาพดีจึงจะทำให้มีร่างกายและจิตใจดีซึ่งสามารถสร้างสัมพันธภาพการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การมีทศคนคิดดังกล่าวเหล่านี้จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างยังสามารถปฏิบัติตัวได้ดีและดูแลพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของตนเองในด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านการจัดการความเครียด รวมถึงด้านโภชนาการและกิจกรรมทางกายซึ่งมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สอดคล้องกับการศึกษาของ เกสร อุทัยเวียนกุลพบว่า ทศคนคิดการส่งเสริมสุขภาพในภาพรวม และกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติอยู่บ่อยครั้ง ด้านการออกกำลังกายมีการปฏิบัติมากที่สุด ผลการศึกษาการประเมินสุขสมรรถนะของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อัตราการเต้นหัวใจ ความดันโลหิตค่าตัวบน และความดันโลหิตค่าตัวล่างอยู่ในเกณฑ์ปกติ ปัจจัยที่มีผลกับอัตราการเต้นหัวใจ คือ เพศ และระดับชั้นปีการศึกษา และปัจจัยที่มีผลกับความดันโลหิต ค่าตัวล่าง คือ เพศ การปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับค่าดัชนีมวลกาย (BMI) และการปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการออกกำลังกาย และด้านการจัดการความเครียด มีความสัมพันธ์กับค่าความดันโลหิต ค่าตัวล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05[1]

4. ปัจจัยนำและปัจจัยเสริม ปัจจัยนำด้านการรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพ (Beta=0.281, p-value=0.000) มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกที่จะรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ หากิจกรรมทำ ดูหนังฟังเพลงเพื่อผ่อนคลายความเครียดและให้ความสำคัญกับการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อรับรู้สภาวะของร่างกายในระดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยเสริมด้านการได้รับข้อมูลสนับสนุนด้านสุขภาพต่าง ๆ (Beta=0.373, p-value=0.000) กลุ่มตัวอย่างได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากบุคคลต่าง ๆ และได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ ในด้านการส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์ ยูทูบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มหาวิทยาลัย รวมถึงโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยให้การดูแลนิสิตทั้งกลุ่มที่กลับภูมิลำเนา และกลุ่มที่ไม่สามารถกลับภูมิลำเนาได้ผ่านช่องทางเฟสบุ๊ก และไลน์ในเรื่องของการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงมีการจัดบริการสวัสดิการหออพยพภายในมหาวิทยาลัยในการเข้าพักรักษาตัวและกักตัวซึ่งมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ในการสื่อสารสุขภาพและปัญหาในสภาวะที่เจอสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สอดคล้องกับการศึกษาของ ฐปรัดน์ รักษาภูณสิทธิ และคณะพบว่า ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ คือ เพศ ชั้นปีการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ และการรับรู้ภาวะสุขภาพ การมีนโยบายสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม และการได้รับคำแนะนำและข่าวสารด้านสุขภาพจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการสร้างเสริมสุขภาพและอุปสรรคที่สำคัญ คือ การไม่มีเวลา จึงควรจัดให้บูรณาการกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพกับการลงทะเบียนเรียนในทุก ๆ ภาคการศึกษา[3]

5. ปัจจัยเอื้อที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การสนับสนุนหรือกิจกรรม และนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพ อาจเนื่องจาก ในระหว่างที่ทำการเก็บข้อมูลยังมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้การเรียนการสอน หรือการทำกิจกรรมร่วมกันภายในมหาวิทยาลัย มีข้อจำกัด ทั้งนี้ ทางมหาวิทยาลัยมีป้ายประชาสัมพันธ์สำหรับร้านจำหน่ายอาหารที่ผ่านเกณฑ์สุขภาพอาหาร ตามร้านที่เปิดให้บริการ ที่เพียงพอต่อความต้องการของนิสิต มีการให้บริการอุปกรณ์และสถานที่ในการออกกำลังกายมีแหล่งบริการเกี่ยวกับข้อมูลสุขภาพทั้งทางโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและศูนย์ให้คำปรึกษา โดยมีคณะกรรมการ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ให้บริการคำปรึกษาในการขอเข้ารับบริการในด้านที่เกี่ยวข้องโดยนิสิตสามารถเข้าใช้บริการได้ทำให้พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพไม่ต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ คีโรธ มะโนคาและคณะพบว่า ปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภค อาหารและการออกกำลังกาย ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นมหาวิทยาลัย เอกชน มีการเรียนการสอนทั้งแบบภาคปกติและ ภาคพิเศษ โดยเฉพาะนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ภาคพิเศษ ที่มีความหลากหลายของช่วง อายุ อยู่ในวัยทำงาน และมาศึกษาต่อ จึงไม่มีเวลาทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยไม่มีกฎระเบียบให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของนักศึกษาเป็นหลัก ส่วนปัจจัยเอื้อ ทางมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีร้านจำหน่ายอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ เพียงพอ ต่อความต้องการของนักศึกษา มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายที่นักศึกษาไป ใช้ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีแหล่งบริการเกี่ยวกับข้อมูลสุขภาพ มีห้องพยาบาล และมีอาจารย์ที่ปรึกษาที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพไม่ต่างกันมากนัก[8]

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีศึกษาและจัดเก็บข้อมูลในด้านสุขภาพต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางและสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมต่อการสร้างเสริมสุขภาพกับบริบทของพื้นที่ เช่น สนับสนุนให้นิสิตมีช่องทางที่จะได้รับข้อมูลสนับสนุน ด้านสุขภาพต่าง ๆ การรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ภาวะสุขภาพ และทัศนคติต่อการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้มีการปฏิบัติตัวและกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมต่อไป
2. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายและสนับสนุนการให้ชัดเจนขึ้น อาจมีการรณรงค์ให้นิสิตหันมาออกกำลังกายและและทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุกุล มะโนทน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ แผลมหลัก ประธานหลักสูตร สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำ ทุกรายละเอียดขั้นตอนตลอดจนให้ความกรุณาตรวจสอบผลการวิจัยก่อนส่งตีพิมพ์ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา ถ่ายทอดความตั้งใจในการพัฒนางานด้านสาธารณสุขให้เจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์แก่สังคม

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ แผลมหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย จาดศรี และ ดร.สุทธิชัย ศิรินวน ที่ให้ความกรุณาถ่ายทอดความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์และอนุเคราะห์ในการตรวจความเที่ยงของเครื่องมือแบบสอบถาม รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่กิจการนิสิตประจำคณะในการร่วมประชาสัมพันธ์แบบสอบถามและให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล รวมถึงผู้เกี่ยวข้องที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ท้ายที่สุดของความสำเร็จนี้อธิบายขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาในครั้งนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งบุคคลที่ได้กล่าวมาและยังไม่ได้กล่าวถึง ขอขอบพระคุณบุคลากรที่อุปการะเลี้ยงดูตลอดจนส่งเสริมการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง กัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเจ้าของเอกสาร และงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากมีสิ่งบกพร่องผู้ศึกษาขออน้อมรับไว้และขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

1. เกษร อุทัยเวียนกุล. ทศนคติของการส่งเสริมสุขภาพ. วารสารการสมาคมนักวิจัย. 2562; 3(2), 178-190.
2. กรมควบคุมโรค. แนวทางการให้วัคซีนโควิด 19 ในสถานการณ์การระบาดปี 64 ของประเทศไทย (ปรับปรุงครั้งที่ 2). นนทบุรี: กรมควบคุมโรค; 2564
3. สุปรัตน์ รัชฎาภานุสิทธิ์, นฤมล จินเมือง และนันทิยา ไชยนิ่ง. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561; 29(3), 170-178.
4. นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม. (2553). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษามหาวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ วท.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
5. พิมพ์พรณ ดีเมฆ และศิริพร เงินทอง. พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 (หน้า 1297-1311). กำแพงเพชร: สถาบันวิจัยและพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร; 2562
6. มนสิการ กาญจนะจิตรา. โควิด-19 กับพฤติกรรมสุขภาพ (ตอนที่1). [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 2566 พฤษภาคม 1]. เข้าถึงได้จาก: https://www.thaihealthreport.com/th/articles_detail.php?id=98
7. ราตรี งามพร้อม. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี. งานวิจัย, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 4, สระบุรี; 2564.
8. ศิโรธร มะโนคา, มณีรัตน์ ชีระวิวัฒน์ และนิ อิมามิ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วารสารสุขศึกษา. 2560; 42(1), 146-156.
9. สุภรัตน์ แจ่มแจ่ม, ดวงแข พิทักษ์สิน และวิรดา อรรถเมธากุล. ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. วารสารการพยาบาลและการศึกษา. 2559; 13(1), 147-163.
10. สุชีราภรณ์ อุวานนท์ และชนิดา สถิตอุตสาคร. พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาศรีสะเกษ. วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา. 2560; 4(2), 92-96.
11. สุวีรัตน์ รุ่งเรือง และสมเกียรติ สุขนันตพงศ์. พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 2554; 17(1), 109-23.
12. PPTVHD36. วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปในโลกที่เปลี่ยนแปลง. [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 2564 พฤษภาคม 14]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%99/138727>

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้หูดับ จังหวัดพะเยา

Factors associated with the preventive health behaviors for *Streptococcus suis* infection in Phayao province

สุธาสินี ประเดชบุญ^{1*} และ สมชาย จาดศรี²

Suthasinee Pradechboon^{1*} and Somchai Jadsri²

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้หูดับ จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน สุ่มตัวอย่างตามสะดวกโดยใช้แบบสอบถามผ่าน Google Forms วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคไข้หูดับ ระดับปานกลาง มีความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบทางลบ ระดับต่ำ มีพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้หูดับ ระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้หูดับ ได้แก่ ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ ช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคหรือประชาสัมพันธ์เรื่องโรคไข้หูดับผ่านโทรทัศน์และความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคไข้หูดับ และปัจจัยทั้งสามนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการป้องกันไข้หูดับของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 33.8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -.562, = .229, r = .249$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผกผันกับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้หูดับ นั่นหมายถึง หากบุคคลมีความเชื่อและทัศนคติในทางที่ไม่ถูกต้อง จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการป้องกันไข้หูดับลดลง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้ให้ประชาชนมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการบริโภคเนื้อหมู เลือดหมูดิบและส่วนประกอบจากหมูแบบดิบ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับโรค อาการแสดง ความรุนแรงของโรค และผลกระทบต่อสุขภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาว พฤติกรรมเสี่ยงที่ทำให้เกิดการติดเชื้อและการปฏิบัติตัวในการป้องกันที่เหมาะสมและการทำลายเชื้อที่ถูกต้อง ควรใช้โทรทัศน์เป็นช่องทางในการสื่อสารเรื่องไข้หูดับและทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประชาชนเข้าถึงข้อมูลและนำไปปฏิบัติได้

คำสำคัญ: พฤติกรรมการป้องกันโรคไข้หูดับ, โรคไข้หูดับ, โรคติดเชื้อ *Streptococcus suis*

¹ นิสิตหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Student In M.P.H, School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

² Lecturer. Dr. School of Public Health, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : suthasinee56150@gmail.com

Abstract

The cross-sectional study aims to study the factors that correlate with the prevention behaviors of *Streptococcus suis* Infection in Phayao province. The sample of 334 was convenience sampled and asked for completing questionnaires through Google Forms. The data was analyzed by descriptive statistics and the relationships between factors were analyzed by Pearson correlation and a stepwise multiple linear regression. The results showed that the sample had moderate knowledge about *Streptococcus suis* infection (78.2%), low level of attitude of consuming raw red meat as mean = 1.81 (S.D. = 0.97) and high level of practical prevention of *Streptococcus suis* infection as mean = 2.51 (S.D. = 0.74). Disease prevention behavior was negative correlation with attitude of consuming raw red meat ($r = -.562$, $p < 0.001$), positive correlation with Receiving news or Information channels by television and knowledge ($r = .229$, $r = .249$ respectively, $p < 0.001$). These three factors could predict disease prevention behavior as 33.80%. Therefore, relevant agencies should focus on raising public awareness to have the right attitude of raw red meat safe eating. In particular, the consumption of raw blood pork and raw pork components. The relevant authorities should disseminate academic knowledge about the disease. Symptoms, severity of the disease, and health effects that affect long-term quality of life, behaviors that increase the risk of infection and proper prevention and destruction. Communication channels about *Streptococcus suis* infection should be done continuously. Through television, where the public has access to information and put it into practice.

Keywords: Prevention behaviors of *Streptococcus suis* Infection, *Streptococcus suis* infection

บทนำ

โรคติดเชื้อ *Streptococcus suis* เป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญของประเทศไทย เชื้อ *Streptococcus suis* เป็นสาเหตุที่พบบ่อยที่สุดของการเกิดเยื่อหุ้มสมองอักเสบจากแบคทีเรียในผู้ใหญ่ มีความชุกสูงในภาคเหนือเนื่องจากพฤติกรรมการบริโภคอาหารตามวัฒนธรรมการบริโภคเนื้อสุกรดิบ รายงานการเกิดโรคส่วนใหญ่อยู่ที่ภาคเหนือและภาคกลางตอนบน และยังพบว่าพื้นที่ที่พบอัตราป่วยนั้นมีความสอดคล้องกับอัตราตาย ข้อมูลการเฝ้าระวังโรคของประเทศไทย ปีพ.ศ. 2557-2562 พบอัตราป่วยของโรคใช้หูดับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปในเขตภาคเหนือและจังหวัดที่มีอัตราป่วยเฉลี่ยสูงสุดต่อประชากรแสนคนและมีผู้ป่วยเสียชีวิตด้วย ได้แก่ อุตรดิตถ์ (7.08) นครสวรรค์ (4.96) น่าน (4.73) และพะเยา (3.54) ตามลำดับ[3] กรมสนับสนุนบริการสุขภาพโดยกองสุขภาพได้ทำการสำรวจพฤติกรรมการบริโภคอาหารดิบของประชาชน ระหว่างวันที่ 5 - 31 มีนาคม 2565 มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 113,847 คน ผลการสำรวจ พบว่า ประชาชนร้อยละ 28 กินอาหารดิบ อย่างน้อย 1 อย่าง ร้อยละ 5.9 นิยมกินเนื้อหมูดิบ เช่น ก้อยหมู หลู้หมู แหนมหมู จากผลการสำรวจพบว่าประชาชนยังคงนิยมรับประทาน อาหารดิบที่ไม่ผ่านการปรุงสุก ไม่ผ่านความร้อน หรือใช้ความร้อนในระยะเวลาอันสั้น เช่น ลาบหมู ก้อยเนื้อ รวมถึงอาหารประเภทยำต่าง ๆ ที่มักจะลวกเนื้อสัตว์กึ่งดิบกึ่งสุก และเน้นรสชาติที่เผ็ดจัดหรือเปรี้ยวจัด เพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการปนเปื้อนเชื้อโรค[2]

เชื้อ *Streptococcus suis* เป็นเชื้อแบคทีเรียย้อมติดสีแกรมบวก รูปร่างกลม ขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางประมาณ 1 ไมโครเมตร เชื้อนี้สามารถพบได้ในช่องจมูก ต่อมทอลซิล ช่องคลอดและทางเดินอาหารของสุกรโดยที่สุกรไม่แสดงอาการป่วยแต่จะเป็นแหล่งรังโรค เชื้อนี้เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคเยื่อหุ้มสมองอักเสบซึ่งเป็นโรคที่ก่อให้เกิดความพิการด้านการสูญเสียการได้ยินอย่างถาวรมีอัตราสูงถึงร้อยละ 47 อาการแสดงจากการติดเชื้อนอกจากเยื่อหุ้มสมองอักเสบ (meningitis) ที่พบมากที่สุดยังสามารถแสดงอาการได้หลายอย่างเช่นติดเชื้อในกระแสเลือด (septicemia), เยื่อหัวใจอักเสบ (endocarditis), ข้ออักเสบ (arthritis) และกลุ่มอาการที่ช็อกช็อกซ็อก (toxic shock syndrome)[10] การติดเชื้อในมนุษย์เกิดขึ้นได้จากการรับเชื้อจากการบริโภคเนื้อและเลือดหมูที่ปรุงแบบดิบ หรือสุก ๆ ดิบ ๆ จากการสัมผัสกับหมูที่ติดเชื้อทั้งเนื้อหมู เครื่องใน และเลือดหมูที่เป็นโรค โดยเชื้อจะเข้าทางบาดแผล รอยขีดข่วนตามร่างกาย หรือทางเยื่อปอด หรือการสัมผัสเลือดของหมูที่กำลังป่วย โดยเฉลี่ยผู้ติดเชื้อ *Streptococcus suis* มีอัตราตายประมาณร้อยละ 12 โดยอาการและความรุนแรงของโรคขึ้นอยู่กับปริมาณเชื้อที่ได้รับ สายพันธุ์ของเชื้อและระดับภูมิคุ้มกันของผู้ป่วย³ ซึ่งกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยง ได้แก่ กลุ่มอาชีพเลี้ยงสุกร ทำงานในฟาร์ม ปศุสัตว์หรือในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมชอบรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ ที่ทำจากเนื้อหรือเลือดสุกร[10] อาการทางคลินิกที่พบบ่อย ได้แก่ ไข้และปวดศีรษะ โดยระยะเวลาเฉลี่ยของอาการป่วยก่อนมาพบแพทย์ประมาณ 1 สัปดาห์ แต่แตกต่างกันได้ตั้งแต่ 3 วันถึง 2 สัปดาห์อาการอื่น ๆ ที่มีรายงาน ได้แก่ ท้องเสีย คลื่นไส้ อาเจียน วิงเวียนศีรษะ และคอแข็ง การตรวจร่างกายที่พบบ่อย ได้แก่ คอแข็ง ผื่นผิวหนัง จุดเลือดออกที่ผิวหนังในรายที่รุนแรง ภาวะแทรกซ้อนที่พบ ได้แก่ ช็อค การหายใจล้มเหลว ไตวายเฉียบพลัน หรือภาวะเลือดแข็งตัวผิดปกติ ผู้ป่วยเยื่อหุ้มสมองอักเสบพบการได้ยินผิดปกติเป็นภาวะแทรกซ้อนได้บ่อย หากพบว่ามีอาการดังกล่าว ขอให้รีบไปพบแพทย์ทันที แจ้งประวัติการกินหมูดิบและสัมผัสเนื้อหมูให้ทราบ เพราะหากมาพบแพทย์และวินิจฉัยได้เร็วจะช่วยลดอัตราการเกิดหูหนวกและการเสียชีวิตได้ นอกจากนี้กลุ่มเสี่ยงที่หากติดเชื้อจะมีอาการป่วยรุนแรงเนื่องจากร่างกายมีภูมิต้านทานโรคต่ำ ได้แก่ ผู้ติดสุราเรื้อรัง ผู้มีโรคประจำตัว หรือผู้ที่เคยตัดม้ามออก[1] ในผู้ป่วยที่ได้รับการรักษาหายแล้ว ส่วนใหญ่มักพบความผิดปกติตามมาในภายหลัง เช่น กล้ามเนื้ออ่อนแรง สูญเสียการทรงตัว และสูญเสียการได้ยินจนถึงขั้นหูหนวกหรือที่เรียกกันว่า “หูดับ” จากผลการศึกษาติดตามผู้ป่วย 3 รายที่แม้จะรอดชีวิต แต่มีความพิการหลงเหลือคือภาวะ หูหนวกถาวร ทั้ง 2 ข้าง หลังติดตามผลนาน 1 ปี และผู้ป่วยยังคงมีอาการเวียนศีรษะ บ้านหมุน แต่ความรุนแรงลดลง ผู้ป่วยทั้ง 3 ราย ไม่สามารถรับการฟื้นฟูภาวะหูหนวกโดยใช้เครื่องช่วยฟังได้ จากการติดเชื้อทำให้คนปกติกลายเป็นบุคคลที่ไร้ความสามารถอันเนื่องมาจากวัฒนธรรมการรับประทานอาหารจากสุกรดิบที่ผิด เช่น ลาบ หลู้ ส้า ซกเล็ก[6]

รายงานสถานการณ์ของโรคไข้หูดับในจังหวัดพะเยา ตั้งแต่ปี 2562-2565 (ปี 2565 สัปดาห์ที่ 1 ถึง 53) พบผู้ป่วย จำนวน 11, 18, 40 และ 12 ราย ตามลำดับ คิดเป็นอัตราป่วยต่อประชากรแสนคนเท่ากับ 8.28, 20.98, 20.71 และ 2.50 ตามลำดับ มีผู้ป่วยเสียชีวิต จำนวน 1, 1, 1 และ 0 ราย ตามลำดับ ในปี 2565 พบว่ามีแนวโน้มการเกิดโรคและการรายงานผู้ป่วยต่ำกว่า ปีที่ผ่านมาและต่ำกว่าค่ามัธยฐาน 5 ปี พบผู้ป่วยเพศชายมากกว่าเพศหญิง กลุ่มอายุที่พบสูงสุดคือกลุ่มอายุ 55-64 ปี[11] ถึงแม้ว่าอัตราป่วยและอัตราตายด้วยโรคติดเชื้อ *Streptococcus suis* จะน้อย แต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้ง ๆ ที่เป็นโรคที่สามารถป้องกันได้นั้น จากสถานการณ์โรคข้างต้นมีผลสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมเสี่ยงจากการบริโภคเนื้อสัตว์ดิบ[18] จึงจะเห็นได้ว่าการป้องกันการเกิดโรคมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการเฝ้าระวังโรค และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมป้องกันโรคนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งสามารถอธิบายได้จากแบบจำลอง KAP (Knowledge Attitude and practices) คือ การศึกษาถึงระดับความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ โดยทั้งสามปัจจัยนั้นเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อกันทั้งในทางตรงและทางอ้อมในการปฏิบัติตน รวมถึงปัจจัยอื่นที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพเชิงป้องกัน (Preventive Health Behavior) ช่องทางและ

การรับข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์โรคและภัยสุขภาพ กฎกติกาชุมชน (ธรรมนูญสุขภาพ) ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับของประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดพะเยา เพื่อทราบพฤติกรรมการป้องกันตนเองในระดับปฐมภูมิ และนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบวางแผนงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันการเกิดโรคใช้หูดับในจังหวัดพะเยาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดอัตราการป่วยและอัตราการตายต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับ ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์โรคใช้หูดับ กฎกติกาชุมชน จังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับ ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์โรคใช้หูดับ กฎกติกาชุมชน กับพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ จังหวัดพะเยา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ จังหวัดพะเยา

วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ

สมมุติฐานการวิจัย

ความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับ ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์โรคใช้หูดับ กฎกติกาชุมชน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ

รูปแบบการวิจัย การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลครั้งเดียวแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป อาศัยอยู่ในจังหวัดพะเยา
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยในอำเภอภูพานยาว อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูซาง อำเภอเชียงคำ และอำเภอจุน จังหวัดพะเยา ช่วงระหว่างวันที่ 6 มีนาคม-10 เมษายน 2566 จำนวน 384 คน
3. ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกรณีประชากรมีจำนวนไม่แน่นอน (Infinite population)[8] สัดส่วนประชากรที่กำหนดสุ่มเท่ากับ .50 ดังสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนด เท่ากับ 0.5

Z = 1.96 ที่ระดับความมั่นใจ 95% ($\alpha = .05$)

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ เท่ากับ 0.05

จากโจทย์ P = .50

ต้องการความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$

ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ 5% ได้ดังนั้น $e = 0.05$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{P(1-P)Z^2}{e^2} \\ &= \frac{(.50)(1-.50)(1.96)^2}{(0.05)^2} \end{aligned}$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 384

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria)

1. ประชาชนอายุ 18 ปี ขึ้นไป อาศัยอยู่ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอภูกามยาว อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูซาง อำเภอเชียงคำ และอำเภอจุน
2. เป็นผู้ไม่มีปัญหาด้านการรับรู้ ไม่มีปัญหาด้านการมองเห็น
3. เป็นผู้มีความเข้าใจภาษาไทยและสามารถตอบแบบด้วยตนเองแบบออนไลน์ได้
4. มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม เช่น สมาร์ทโฟน หรือคอมพิวเตอร์
5. เป็นผู้ที่สมัครใจให้ข้อมูลและยินดีให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

1. อุปกรณ์ที่ใช้ไม่สามารถเปิด link Google Forms ได้
2. ผู้ที่มีปัญหาด้านการรับรู้ ไม่สามารถใช้โทรศัพท์ในการตอบแบบด้วยตนเองแบบออนไลน์ได้
3. ผู้ที่มีปัญหาด้านการมองเห็นที่เป็นอุปสรรคต่อการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้ที่ไม่สามารถให้ข้อมูลจนแล้วเสร็จ หรือตอบคำถามไม่ครบ

เกณฑ์การถอนตัว (Withdrawal criteria)

อาสาสมัครไม่สามารถตอบแบบสอบถามต่อไปได้ หรือ ปฏิเสธการตอบแบบสอบถามที่פקไว้

เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมวิจัย

อาสาสมัครมีอาการเครียดรุนแรง เมื่อยล้า ปวดตา อันมีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้เข้าร่วมวิจัยจากการตอบแบบสอบถาม

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตามความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกศึกษาใน 5 อำเภอ ที่พบอัตราป่วยต่อแสนประชากร จำนวนมากที่สุด 5 อันดับแรก ในปี 2565 ได้แก่ อำเภอภูกามยาว อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูซาง อำเภอเชียงคำ และอำเภอจุน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยผ่านแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Google Forms ผ่านรูป QR code หรือ link ที่ได้สื่อสารในหนังสือขอความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ ประชาสัมพันธ์เชิงเชิญ และสื่อสารส่งต่อในกลุ่มไลน์ของแต่ละอำเภอ การวิจัยครั้งนี้มีผู้ยินดีเข้าร่วมโดยสมัครใจ จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 86.98 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัดอุปสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย ใช้แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมสุขภาพ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรม KAP แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสารความเสี่ยง แนวคิดธรรมนูญสุขภาพ สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ทำจากเนื้อสัตว์ การบริโภคแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ บริโภคนิสัยเมนูอาหารเนื้อสัตว์ดิบหรือ กึ่งสุก-กึ่งดิบ เมนูที่ชอบทาน ความถี่ในการบริโภค การรับรู้กฎกติกาของชุมชน ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารโรคใช้หูดับ ประวัติป่วยโรคใช้หูดับ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การรับรู้อันตรายของโรค จำนวน 11 ข้อ เป็นแบบสำรวจรายการและเติมคำ โดยมี 1 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ถามการรับรู้อันตรายของโรค ใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ [19]

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับโรคติดเชื้อ *Streptococcus suis* หรือใช้หูดับ และความรู้ในการป้องกันโรค ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับ ความรู้เรื่องข้อควรปฏิบัติเพื่อป้องกันโรค จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการติดเชื้อใช้หูดับหรือเกิดอาการรุนแรงของโรค จำนวน 5 ข้อ ความรู้เรื่องโรค อาการแสดงของโรค ความรุนแรงของโรค จำนวน 8 ข้อ การทำลายเชื้อ ที่ถูกต้อง จำนวน 1 ข้อ ตอบ “ถูก” ให้ 1 คะแนน ตอบ “ผิด” ให้ 0 คะแนน ใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนอิงเกณฑ์ โดยประยุกต์จากหลักเกณฑ์ของ Bloom[21]

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ เป็นข้อคำถามที่มีข้อความทางลบ หมายถึง มีความรู้สึกที่ไม่เห็นด้วยกับความเชื่อและทัศนคติ จำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท [22] ใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ [20]

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมในการป้องกันโรคใช้หูดับ จำนวน 19 ข้อ เป็นข้อคำถามที่มีข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ข้อความทางบวก หมายถึง การปฏิบัติพฤติกรรมที่ถูกต้อง จำนวน 9 ข้อ (1, 2, 4, 5, 8, 9, 11, 14,17) และข้อความทางลบ หมายถึง การปฏิบัติพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง จำนวน 10 ข้อ (3, 6, 7, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 19) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 3 ระดับ ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของเบสท์[20]

การหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 4 และส่วนที่ 5 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อและครอบคลุมในเรื่องที่จะวัด แล้วนำผลที่ได้จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญนำมาคำนวณหาค่า ได้ค่า IOC เท่ากับ .95, .90, .85 และ .84 ตามลำดับ ปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ไปตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในอำเภอปาง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับใช้สูตร KR-20 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 แบบสอบถามความรู้และทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ และพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s alpha ecoefficiency) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ .71

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจึงได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ทำหนังสือแนะนำตัว ให้ข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดการวิจัย และแนบไฟล์ข้อความประชาสัมพันธ์เชิญเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยโดยสะดวก

มีคำอธิบายชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information Sheet for Research Participant) อธิบายถึงการยุติ การเข้าร่วมโครงการได้ทุกเมื่อ มีมาตรการลดความเสี่ยงด้านร่างกายและจิตใจ มีคำอธิบายการพิทักษ์สิทธิ์ในหนังสือ ข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยอย่างชัดเจน การยินยอมเข้าร่วมโครงการเป็นไปโดยสมัครใจ ผู้เข้าร่วมวิจัยคัดเลือกยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยในแบบสอบถามออนไลน์ แทนการลงนามในเอกสารแสดงความยินยอม ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าข้อมูลทุกอย่างจะเก็บเป็นความลับ นำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น โดยผลการวิจัยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบ แบบสอบถาม

2. งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่ UP-HEC 1.2/043/66

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันหาความสัมพันธ์ของปัจจัยกับพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หูดับ (Bivariate Correlation) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ในการทำนาย อิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หูดับ (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

1. **ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** ผลการศึกษา พบว่า เป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 50) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี (ร้อยละ 45) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 56.3) มีสถานภาพ สมรสคู่ (ร้อยละ 48.2) และประกอบอาชีพรับราชการ (ร้อยละ 49.7) ด้านบริโภคนิสัยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ทานอาหารจากเนื้อสัตว์แบบสุกเท่านั้น (ร้อยละ 76.3) มีความถี่การบริโภคสุราหรือแอลกอฮอล์ชนิดอื่น แบบนาน ๆ ครั้งเวลาออกงานสังคม (ร้อยละ 45.2) ไม่เคยสูบบุหรี่ (ร้อยละ 70.7)

2. **บริโภคนิสัยเนื้อสัตว์แบบดิบ และกึ่งสุก-กึ่งดิบของกลุ่มตัวอย่าง และเมนูที่ชอบทานของกลุ่ม ตัวอย่าง** ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 23.7 มีบริโภคนิสัยชอบทานดิบหรือทานกึ่งสุก-กึ่งดิบ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายอายุ 25-34 ปี ความถี่ในการรับประทานดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบ แบบนาน ๆ ครั้ง (ร้อยละ 43.04) กลุ่มตัวอย่างที่มีบริโภคนิสัยเนื้อหมูแบบดิบและกึ่งสุก-กึ่งดิบ พบมากในช่วงอายุ 25-34 ปี ทั้งเพศชายและหญิง โดยมีเพศชาย (ร้อยละ 0.6) และหญิง (ร้อยละ 0.3) ที่ชอบทานเมนูแบบดิบมากที่สุด และมีเพศชาย (ร้อยละ 18.56) เพศหญิง (ร้อยละ 4.19) ที่ชอบทานเมนูอาหารที่ทำจากหมูแบบกึ่งสุก-กึ่งดิบมากที่สุด และพบว่าเพศชายอายุ 25-80 ปี มีความชอบในการทานกึ่งสุก-กึ่งดิบ ซึ่งต่างจากเพศหญิง ช่วงอายุ 55-80 ปี ที่ชอบทานเมนูแบบสุกเท่านั้น

เมนูที่ชอบรับประทานของกลุ่มตัวอย่างที่ทานเนื้อสัตว์แบบดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลาบหมูดิบ (ร้อยละ 91.14) หลู้หมูดิบ (ร้อยละ 48.10) ลาบเนื้อดิบใส่เลือดหมู (ร้อยละ 45.57) ตามลำดับ และยังพบ กลุ่มตัวอย่าง 2 คน ที่ไม่ทานดิบหรือไม่ทานกึ่งสุก-กึ่งดิบ แต่ชอบทานเมนู หลู้หมูดิบ

3. **ความเชื่อและทัศนคติส่วนบุคคลต่อความรุนแรงของโรคและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ กลุ่มตัวอย่าง** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดไม่เคยป่วยเป็นโรคใช้หูดับและเมื่อได้รับทราบข่าวสาร ความรู้ ทางวิชาการเรื่องโรคและความรุนแรงของโรคเชื่อหูดับ หรือมีคนรู้จักเคยป่วยด้วยโรคติดต่อใช้หูดับ กลุ่มตัวอย่าง มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ทำจากเนื้อหมู โดยเลือกทานแบบสุกแล้วเท่านั้น (ร้อยละ 59.1) กลุ่มที่ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เนื่องจากไม่ทานดิบอยู่แล้ว (ร้อยละ 32) และยังคงทานดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบอยู่เหมือนเดิม

(ร้อยละ 8.9) และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อันตรายของโรคไข้หูดับที่มีต่อสุขภาพในระดับสูง โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.47 (S.D. = 1.1) สูงกว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.15 (S.D. = 1.13)

4. ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์เรื่องโรคไข้หูดับของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์เรื่องโรคไข้หูดับหลายช่องทางผ่านทางสื่อในอินเทอร์เน็ต เช่น FACEBOOK, Website (ร้อยละ 53.9) โทรศัพท์ (ร้อยละ 52.4) เจ้าหน้าที่สาธารณสุข/อาสาสมัคร (ร้อยละ 50) สื่อในวิทยุ (ร้อยละ 12) ผู้นำชุมชน (ร้อยละ 9) เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ (ร้อยละ 7.5) ร้านค้าในชุมชน (ร้อยละ 3.3) ตลาดนัด (ร้อยละ 2.4) ร้านตัดผม (ร้อยละ 1.5) และมีบางส่วนไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์เรื่องโรคไข้หูดับจากช่องทางใดเลย (ร้อยละ 14.1)

5. กฎกติกาชุมชนที่เป็นธรรมนุญสุขภาพเพื่อป้องกันโรคไข้หูดับในพื้นที่ชุมชนที่อาศัยของ กลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาศัยในพื้นที่มีกฎกติกาชุมชนโดยมีข้อตกลงของชุมชนว่าด้วยการไม่ให้มีเมนูอาหารที่ทำจากเนื้อสัตว์ดิบเพื่อเลี้ยงแขกทุกงานประเพณีของชุมชน (ร้อยละ 19.8) และในชุมชนที่อาศัยอยู่นั้นไม่มีกฎกติกาชุมชน (ร้อยละ 41.9) และยังมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบเลยว่าชุมชนที่อาศัยอยู่นั้นมีกฎกติกาชุมชนอยู่หรือไม่ (ร้อยละ 38.3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า กฎกติกาชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้หูดับของกลุ่มตัวอย่าง

6. ความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคไข้หูดับ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ระดับปานกลาง (ร้อยละ 78.2) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 0.75 (S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ระดับสูงด้านการปฏิบัติเพื่อป้องกันการติดเชื้อจากการบริโภค ได้แก่ ควรเลือกซื้อเนื้อหมูจากร้านค้า/ฟาร์มที่ได้รับใบอนุญาตและผ่านการตรวจสอบมาตรฐาน (ร้อยละ 97.90) การเก็บเนื้อหมูที่ถูกต้องโดยเก็บในตู้เย็น (ร้อยละ 97.60) ควรล้างมือก่อนปรุงและก่อนรับประทานอาหาร (ร้อยละ 97.60) ด้านการรับรู้ความเสี่ยงต่อการเกิดโรค ได้แก่ การรับประทานอาหารเนื้อหมูที่สุก-กึ่งดิบ มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคไข้หูดับ (ร้อยละ 97.60) และกลุ่มตัวอย่างมีความรู้เรื่องความรุนแรงของโรค ได้แก่ รู้ว่าการติดเชื้อไข้หูดับทำให้สูญเสียการได้ยินจนถึงขั้นหูหนวกถาวรได้ (ร้อยละ 96.41) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ระดับต่ำ ด้านความรู้เรื่องโรค ได้แก่ การดูแลรักษาร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงสามารถป้องกันการติดเชื้อไข้หูดับได้ (ร้อยละ 26.65) ด้านการป้องกันการติดเชื้อจากการสัมผัส ได้แก่ การสัมผัสหมูมีชีวิต หรือเนื้อหมูด้วยมือเปล่า ไม่ทำให้ติดเชื้อ *Streptococcus suis* หรือติดเชื้อโรคไข้หูดับ (ร้อยละ 44.60) ด้านความรุนแรงของโรคและผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว ได้แก่ ผู้ที่ป่วยด้วยโรคติดเชื้อหูดับสามารถรักษาให้หายขาดได้โดยไม่หลงเหลืออาการผิดปกติใด ๆ ของร่างกาย (ร้อยละ 58.08) ด้านการป้องกันและทำลายเชื้อ ได้แก่ เชื้อ *Streptococcus suis* หรืออีกชื่อเรียกว่า “เชื้อไข้หูดับ” ถูกทำลายได้ง่ายจากการล้างมือด้วยสบู่หรือผงซักฟอก (ร้อยละ 51.8)

7. ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อการบริโภคอาหารดิบทางลบ อยู่ระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 1.81 (S.D. = 0.97) นั่นคือกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ไม่เห็นด้วยกับข้อความทางลบ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อข้อความมากที่สุดที่สุดในประเด็น ดังนี้ การเลิกบริโภคอาหารดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบ เป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยาก (ร้อยละ 32.63) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.81 (S.D. = 1.38) อาหารดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบ มีรสชาติอร่อยกว่าอาหารที่ผ่านความร้อนเพื่อปรุงให้สุก (ร้อยละ 18.86) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.36 (S.D. = 1.20) มีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เห็นด้วยกับข้อความทัศนคติทางลบ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าเห็นด้วยและเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความทางลบ

ว่าอาหารดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบเป็นอาหารพิเศษ (ร้อยละ 5.09) การทานอาหารดิบเป็นวัฒนธรรมการทานอาหารที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผู้ทานอาหารดิบถือได้ว่ามีรสนิยมการทานอาหารที่ดี (ร้อยละ 5.09) การทานอาหารดิบจะทำให้มีอายุยืนยาวและมีกำลัง (ร้อยละ 2.69) อาหารดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบมีประโยชน์ต่อร่างกาย ทำให้ร่างกายแข็งแรง กระชุ่มกระชวย ทำให้ดูมีเลือดฝาด ดูเป็นหนุ่มเป็นสาวมากขึ้น (ร้อยละ 2.99)

8. พฤติกรรมในการป้องกันโรคใช้หูดับ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมในการป้องกันโรคใช้หูดับ ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.51 (S.D. = 0.74) การปฏิบัติทุกครั้งของกลุ่มตัวอย่างรายชื่อที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ไม่ซื้อเนื้อหรือผลิตภัณฑ์จากหมูที่ทราบว่าเป็นโรคหรือสงสัยว่าป่วยมาประกอบอาหาร (ร้อยละ 90.72) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.88 (S.D. = 0.39) ล้างมือก่อนและหลังการปรุงอาหารและบริโภคอาหาร (ร้อยละ 90.42) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.90 (S.D. = 0.33) ไม่ซื้อเนื้อหมูที่มีกลิ่นคาว หรือมีสีคล้ำ นำมาปรุงอาหาร (ร้อยละ 90.42) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.89 (S.D. = 0.36) การปฏิบัติทุกครั้งของกลุ่มตัวอย่างรายชื่อที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เคยสัมผัสกับหมูที่มีชีวิตโดยไม่ได้สวมถุงมือ (ร้อยละ 32.04) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 1.71 (S.D. = 0.92) ซื้ออาหารที่ปรุงจากเนื้อหมูดิบ ประเภทลาบ ก้อย จากร้านค้าจำหน่ายอาหารที่ได้มาตรฐาน (ร้อยละ 22.16) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 1.69 (S.D. = 0.81)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หูดับรายชื่อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อใช้หูดับจากการรับประทาน ได้แก่ ซื้ออาหารที่ปรุงจากเนื้อดิบประเภทลาบ ก้อย จากร้านค้าจำหน่ายอาหารที่ไม่ได้มาตรฐาน (ร้อยละ 77.84) ทานเนื้อหมูที่ปรุงด้วยวิธีต่าง ๆ ในบ้านหรือร้านอาหารบุฟเฟต์ เช่น ปิ้ง ย่าง จุ่ม ต้ม แม้ว่าเนื้อจะยังสุกไม่ทั่วถึง (ร้อยละ 53.89) พฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อจากการปนเปื้อนและสัมผัส ได้แก่ ไม่แยกใช้อุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบอาหาร หรือใช้ร่วมในการรับประทานระหว่างเนื้อหมูดิบและเนื้อหมู (ร้อยละ 53.59) ไม่ได้ป้องกันการติดเชื้อจากการสัมผัสโดยสัมผัสกับหมูที่มีชีวิตโดยไม่ได้สวมถุงมือ (ร้อยละ 67.9) สัมผัสเนื้อหมูดิบหรือส่วนประกอบของหมูขณะที่บริเวณมือมีบาดแผลหรือรอยถลอก (ร้อยละ 31.73)

9. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ สถิติเพียร์สันเชิงสัมพันธ์ (Bivariate) พบว่า ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ เรื่องโรคใช้หูดับที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข/ อสม. ($r = .162, p = 0.003$) หนังสือพิมพ์ ($r = .111, p = 0.042$) โทรทัศน์ ($r = .229, p < 0.001$) สื่อในอินเทอร์เน็ต เช่น FACEBOOK, Website ($r = .217, p < 0.001$) และพบว่าญาติกาชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับของกลุ่มตัวอย่าง

10. ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับและการสร้างสมการ ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ สามารถนำมาสร้างพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

พฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ = $53.842 - .170$ (ความเชื่อและทัศนคติในการบริโภคอาหารดิบทางลบ) + 1.177 (การได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หูดับผ่านช่องทางโทรทัศน์) + $.278$ (ความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับ)

อธิบายความว่า เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรเข้าสู่สมการพยากรณ์แล้ว ก็จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .587$) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = $.338$ หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.80 โดยที่ความเชื่อและทัศนคติในการบริโภคอาหารดิบทางลบนั้น มีความสัมพันธ์

แบบผกผันกับพฤติกรรมกำรป้องกันโรคใช้หุ้ดบ์ โดยจะส่งผลด้ำนลบต่อกำรพฤติกรรมกำรป้องกันโรค ทำให้อันพฤติกรรมป้องกันโรคลดลงร้อยละ 31.60 ($p < 0.001$) เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลข่ำวส่ำรเรื่องโรคและประชำสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หุ้ดบ์ด้ำนช่องทางโทรทัศน์เพิ่ม ปัจจุบันนี้มีอิทธิพลต่อกำรปฏิบัติเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 32.90 ($p < 0.001$) และเมื่อบุคคลได้รับความรู้เรื่องโรคและกำรป้องกันโรคใช้หุ้ดบ์เพิ่ม อิทธิพลของปัจจุบันนี้จะส่งผลต่อกำรปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกเป็นร้อยละ 33.80 ($p < 0.001$)

สรุปละอติปร่ำยผล

1. พฤติกรรมกำรป้องกันโรคใช้หุ้ดบ์ จังหวัดพะเยำ

กลุ่มด้วอย่ำงมีพฤติกรรมกำรป้องกันโรคใช้หุ้ดบ์ ระดับสูง อติบ่ำยได้จ่ำก กลุ่มด้วอย่ำงส่วนใหญ่ มีอำยุ 25–34 ปี (ร้อยละ 45) จบกำรศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ำ (ร้อยละ 56.3) ประกอบอำชีพร่ำบรำชกำร (ร้อยละ 49.7) และกลุ่มด้วอย่ำงมีพฤติกรรมสุขภาพเชิงป้องกันที่ดี เช่น บริโภคอำหำรที่ทำจ่ำกเนื้อสัตว์แบบสุกเท่ำนั้น มีความถี่กำรบริโภคสุรำหรือแอลกอฮอล์ชนิดอื่น แบบน่ำน ๆ ครั้งเฉพะเวลำออกงำนสังคม ไม่สูบบุหรื มีค่ำเฉลี่ยนคะแนนของกำรรับรู้อันตรายของโรคใช้หุ้ดบ์ระดับสูง และกลุ่มด้วอย่ำงทั้งหมดไม่เคยป่วยเป็นโรคใช้หุ้ดบ์ กำรได้รับข้อมูลข่ำวส่ำรเรื่องโรคใช้หุ้ดบ์จ่ำกหล่ำยช่องทางทำให้อันกลุ่มด้วอย่ำงส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59.1) มีกำรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกำรบริโภคอำหำรที่ทำจ่ำกเนื้อหุ้ เมื่อรับรู้ข่ำวส่ำรคว่ำมรู้ท่ำงวิชำกำรเรื่องโรคและคว่ำมรุนแรงของโรคใช้หุ้ดบ์ หรือมีคนรู้จ่ำกเคยป่วยด้วโรคติดเชื้อใช้หุ้ดบ์ เกิดพฤติกรรมป้องกัน (Preventive health behavior) โดยเลือกทำนแบบสุกแล้วเท่ำนั้น เมื่อศึกษาถึงพฤติกรรมเสี่ยงต่อกำรติดเชื้อใช้หุ้ดบ์ พบว่ำ กลุ่มด้วอย่ำงบ่งส่วนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อกำรติดเชื้อใช้หุ้ดบ์จ่ำกกำรรับประทำน ได้แก่อันซื้ออำหำรที่ปรุงจ่ำกเนื้อดิบประเทหล่ำบก้อย จ่ำกร้ำนค้ำจ่ำนอำหำรที่ไม่ได้มำตรฐำน (ร้อยละ 77.84) อติบ่ำยได้จ่ำก ถ่ำพิชำรณำจ่ำกคู้มือที่สำนังงำนส่ำรณสุขอำเภอห้วยฝิ่ง จังหวัดก่ำพสิณธุ์[18] ได้จัดทำเป็นคู้มือประชำชนเรื่องกำรขอร่ำบรองคว่ำมปลอดภัยด้ำนอำหำร ว่ำกำรขอร่ำบรองผู้ประกอบกำรร้ำนอำหำรต้องเป็นผู้ยื่นขอร่ำบรองกับหน่วยงำนรำชกำรที่รับผิดชอบเอง ร้ำนอำหำรอัจไม่สะดวก เสียเวลำค้ำข่ำยและมีเงื่อนไข ที่ต้องปฏิบัติอย่ำงเข้มงวด คือ หลักเกณฑ์กำรให้เครื่องหำยร่ำบรองอำหำรปลอดภัย หลังได้รับกำรร่ำบรองแล้วจะมีกำรสุ่มตรวจทุก 6 เดือน หำกพบกำรกระทำผิดเป็นครั้งที่ 2 สุ่มตรวจพบอำหำรที่ร่ำบรองแล้วมีความเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพ จะถูกพักใบร่ำบรอง ผู้ประกอบกำรที่ได้รับกำรร่ำบรองแล้วต้องต่ออำยุใบร่ำบรองทุก 3 ปี และร้ำนอำหำรไม่เคยพบอุบัติกำรณมีลูกค้ำป่วยอำหำรเป็นพิษหรือป่วยติดเชื้อใช้หุ้ดบ์ระบำนจ่ำกกำรมำบริโภคที่ร้ำนจึงยังไม่ค้ำเนินกำรขอร่ำบรอง และหำกพิชำรณำจ่ำกมุ่มผู้บริโภค อำจเห็นว่ำร้ำนค้ำทุกร้ำนต้องมีมำตรฐำนและมีสุขอนำมัยอยู่แล้วและซื้อเสี่ยงของร้ำนทั้งด้ำนบวกและด้ำนลบมีผลต่อกำรประกอบกิจกำรจึงไม่ได้ให้คว่ำมสนใจในเครื่องหำยร่ำบรองคว่ำมปลอดภัย และเคยรับประทำนร้ำนไหนอร้อยและถูกใจ รสชำนิตถูกปากก็ไปทำนที่ร้ำนเดิมนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจพฤติกรรมกำรบริโภคอำหำรของประชำกร พ.ศ. 2560 ของ สำนังงำนสถิติแห่งชำนติ[16] ที่พบว่าสิ่งที้อันกลุ่มวัยท่งำนอำยุระหว่าง 25–59 ปี ค้ำนังถึงเป็นอันดับแรกก่อนเลือกซื้ออำหำร คือ คว่ำมชอบมำกที่สุด (ร้อยละ 19.28) รองลงมำคือคว่ำมสะอำน (ร้อยละ 19.10) รสชำนิต (ร้อยละ 18.95) อย่ำกทำน (ร้อยละ 17.20) คู้มค้ำท่งำโภชนำกำร (ร้อยละ 12.84) คว่ำมสะดวก รวดเร็ว (ร้อยละ 7.03) และรำค้ำ (ร้อยละ 4.20) ต่ำมลำดับ กลุ่มด้วอย่ำงมีพฤติกรรมเสี่ยงจ่ำกกำรทำนเนื้อหุ้ที่ปรุงด้ววิธีต่ง ๆ โดยที่เนื้อจะย่งสุกไม่ท่งถึง (ร้อยละ 53.89) มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อกำรติดเชื้อจ่ำกกำรล้ผสมปนเปื้อนเชื้อ ได้แก่อันไม่แยกใช้อุปกรณ์ที่ใช้ในกำรประกอบอำหำร หรือใช้ร่วมกับกำรรับประทำน ระหว่งเนื้อหุ้ดิบและเนื้อหุ้สุก ร้อยละ (53.59) มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อกำรติดเชื้อจ่ำกกำรล้ผสม ได้แก่อันเคยล้ผสมกับหุ้ที่มีชีวิตโดยไม่ได้สวมถุงมือ (ร้อยละ 7.9) เคยล้ผสมเนื้อหุ้

ดิบ หรือส่วนประกอบของหมู ขณะที่บริเวณมือมีบาดแผล หรือรอยถลอก (31.73) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนิกร คำหล้า และคณะ[13] พบว่ามีประชาชนส่วนน้อยที่รู้ว่าโรคนี้สามารถติดต่อได้ทางผิวหนังและเยื่อบุตา จึงทำให้ ผู้ที่มีอาชีพฆ่าและหมู มีการสัมผัสหมูไม่มีการระวังและป้องกันตนเอง

2. ความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับ จังหวัดพะเยา

กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับ ระดับปานกลาง อธิบายได้จากจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หูดับ ผ่านหลายช่องทาง แต่พบว่า มีกลุ่มตัวอย่าง บางส่วน (ร้อยละ 14.1) ไม่เคยได้รับข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หูดับจากช่องทางใดเลย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รุจิรา ดุริยศาสตร์ และคณะ ที่พบว่าช่องทางที่มาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับโรคมาจากโทรทัศน์ (ร้อยละ 58.3) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับโรค (ร้อยละ 85.7)[14] สอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมจิตร์ แก้วมูลที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการติดเชื้อ *Streptococcus suis* และความรู้ในการป้องกันการติดเชื้อ *Streptococcus suis* อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้เรื่อง การติดเชื้อและการป้องกันการติดเชื้อ (ร้อยละ 34.2) และแหล่งของข้อมูลที่ได้รับส่วนใหญ่มาจากสื่อต่าง ๆ ได้แก่ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์และแผ่นพับ[9] สอดคล้องกับกุลจิรา เพ็ชรกุล และกรรณิการ์ ณ ลำปาง[5] ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความรู้ในการป้องกันการติดเชื้อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการให้ความรู้เกี่ยวกับการติดเชื้อมักเป็นการให้ความรู้เฉพาะเวลาที่มีการระบาดเดือนกรกฎาคมถึงตุลาคมและเฉพาะพื้นที่ที่พบการติดเชื้อ เท่านั้นทำให้ประชาชนได้รับความรู้ไม่ทั่วถึง และไม่ต่อเนื่องรวมถึงการให้ความรู้ผ่านการสื่อสาร ผ่านสื่อต่าง ๆ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ ภาพ อินโฟกราฟฟิกมักเป็นการให้ความรู้เฉพาะเรื่อง เช่น “เตือน” กินหมูดิบ เสี่ยงโรคใช้หูดับ[4] ทำให้ประชาชนเกิดการจำได้เฉพาะความรู้ที่ได้รับบ่อยครั้ง

ผลการศึกษาข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบผิด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเข้าใจผิดเรื่องโรค ว่าการดูแลรักษาร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงจะสามารถป้องกันการติดเชื้อใช้หูดับได้ ซึ่งในทางวิชาการที่ถูกต้องนั้น แม้ร่างกายจะแข็งแรงแต่หากได้รับเชื้อปริมาณมากก็ป่วยติดเชื้อได้ และความรุนแรงของโรคมักขึ้นอยู่กับสายพันธุ์ของเชื้อ³ ด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรคและผลกระทบต่อสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าผู้ป่วยใช้หูดับที่รักษาหายแล้วมักพบความผิดปกติตามมาในภายหลัง เช่น กล้ามเนื้ออ่อนแรง สูญเสียการทรงตัว และสูญเสียการได้ยิน จนถึงขั้นหูหนวกหรือที่เรียกกันว่า “หูดับ” มีบางรายยังพบอาการผิดปกติและต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง เช่น หูดอย ๆ ดับ และมีปัญหาด้านการทรงตัว[6] และด้านการป้องกันและทำลายเชื้อ กลุ่มตัวอย่างไม่รู้วิธีการป้องกันและฆ่าเชื้ออย่างถูกต้อง โดยที่เชื้อใช้หูดับถูกทำลายได้ง่ายจากการล้างมือด้วยสบู่ หรือผงซักฟอก[3] ด้านการป้องกันการติดเชื้อจากการสัมผัส กลุ่มตัวอย่างไม่รู้ว่าเชื้อสามารถติดต่อได้จากการสัมผัส หากหมูป่วยหรือตายจากการติดเชื้อ *Streptococcus suis* การสัมผัสด้วยมือเปล่าอาจติดเชื้อได้หากมือมีแผล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนิกร คำหล้าและคณะ พบว่า มีประชาชนส่วนน้อยที่รู้ว่าโรคนี้สามารถติดต่อได้ทางผิวหนังและเยื่อบุตา จึงทำให้ ผู้ที่มีอาชีพฆ่าและหมู มีการสัมผัสหมูไม่มีการระวังและป้องกันตนเอง[13]

3. ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ จังหวัดพะเยา

กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบทางลบ ระดับต่ำ หมายถึงกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อการบริโภคอาหารดิบในทางที่ถูกต้อง อธิบายได้จากปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ประกอบอาชีพรับราชการ ซึ่งระดับการศึกษาสูง และอาชีพส่วนใหญ่รับราชการซึ่งมีหลากหลายวิชาชีพ ทำให้มีโอกาสได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริโภคอาหารดิบ สามารถสังเคราะห์ประโยชน์และโทษจากการบริโภคได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมป้องกันที่ดี (Preventive health behavior)

อาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนที่มีภูมิกฎกติกาศุมนชนที่เป็นธรรมนุญสุขภาพเพื่อป้องกันกาเกิดโรคใช้หุดับและรับทราบยอมรับข้อปฏิบัติ และกลุ่มตัวอย่างไม่เคยมีประวัติป่วยเป็นโรคใช้หุดับ รวมถึงความตระหนักในการรับรู้ความรุนแรงของโรค ซึ่งเป็นทัศนคติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่อธิบายได้จากกลุ่มตัวอย่างมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้อันตรายของโรคใช้หุดับที่มีต่อสุขภาพระดับสูงทั้งเพศชายและเพศหญิง จึงทำให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการบริโภคอาหารดิบด้วย ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อนั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตวิทยา คือการเรียนรู้ รับรู้ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมคือ การขัดเกลาทางสังคม ปัจจัยด้านบุคคล คืออายุ เพศ ศาสนา การศึกษา อาชีพ ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดคือ เห็นด้วยว่าการเลิกบริโภคอาหารดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบ เป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยาก และเห็นด้วยว่าอาหารดิบหรือกึ่งสุก-กึ่งดิบ มีรสชาติอร่อยกว่าอาหารที่ผ่านความร้อนเพื่อปรุงให้สุก สอดคล้องกับการศึกษาของ รุจิรา ดุริยศาสตร์และคณะ พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงปริญญาตรี ทำให้มีโอกาสได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริโภคอาหารที่ถูกต้องเป็นผลให้ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบ ค่อย ๆ เปลี่ยนไปในทางที่ถูกต้องมากขึ้นและประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ การเลิกบริโภคอาหารดิบหรือสุก ๆ ดิบ ๆ เป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยาก[14]

4. ช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคหรือประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หุดับ จังหวัดพะเยา

ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หุดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับผ่านหลายช่องทาง อธิบายได้ว่าโดยทั่วไปผู้รับสารมีความต้องการแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองเพื่อนำไปใช้ในการจัดการสุขภาพของตนเองให้ปลอดภัย เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หุดับพบว่า ช่องทางโทรทัศน์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หุดับของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .229, p < 0.001$) ด้วยเหตุผลที่โทรทัศน์เป็นสื่อที่ประชาชนเข้าถึงง่าย แทบทุกหลังคาเรือนมีโทรทัศน์ เป็นสื่อที่ใช้ทั้งภาพและเสียงในการสื่อสาร มีภาพเคลื่อนไหว การให้บริการบันเทิงของช่องโทรทัศน์มีการดำเนินถึงผู้รับสื่อ มีการใช้ล่ามมีอนาสารถึงสื่อผู้รับสาร มีตัวหนังสือเป็นสื่ออนาสารถึงผู้รับสาร โดยมีรูปแบบรายการหลากหลาย และเป็นปัจจุบันทำให้เกิดความน่าสนใจ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย และผลการสำรวจการมีอุปกรณ์รับชมรายการโทรทัศน์ในครัวเรือน พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีครัวเรือนที่มีอุปกรณ์ในการรับชมรายการโทรทัศน์ 20.6 ล้านครัวเรือนหรือคิดเป็นร้อยละ 96.0 แบ่งเป็นครัวเรือนที่มีอุปกรณ์การรับชมรายการโทรทัศน์ในเขตเทศบาล (ร้อยละ 96.2) และครัวเรือนที่มีอุปกรณ์การรับชมรายการโทรทัศน์นอกเขตเทศบาล (ร้อยละ 95.8)[17] สอดคล้องกับการศึกษาของวิชาวัน และคณะ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและภัยสุขภาพจากแหล่งข้อมูล 3 อันดับแรก ได้แก่ โทรทัศน์/ เคเบิลทีวี เจ้าหน้าที่สาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ตามลำดับ[15] สอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์วัลย์ อุন্নนภาศ พบว่า ช่องทางที่รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อ *Streptococcus suis* ของกลุ่มเป้าหมายมาจากโทรทัศน์มากที่สุด[7] จากการที่โทรทัศน์ซึ่งเป็นการสื่อสารทางเดียว มีข้อจำกัดหลายเรื่อง มีข้อจำกัดเรื่อง รายละเอียดของการแลกเปลี่ยนความรู้ การซักถาม และระยะเวลาในการเผยแพร่สั้น ดังนั้นผู้ชมจึงต้องมีความตั้งใจในการชม จึงจะทำให้มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวได้

5. ภูมิกฎกติกาศุมนชนที่เป็นธรรมนุญสุขภาพเพื่อป้องกันโรคใช้หุดับ จังหวัดพะเยา

ผลการศึกษากฎหรือกติกาศุมนชนที่เป็นธรรมนุญสุขภาพเพื่อป้องกันโรคใช้หุดับ พบว่าในพื้นที่ชุมชน ที่อาศัยของกลุ่มตัวอย่างมีภูมิกฎกติกาศุมนชนโดยมีข้อตกลงของชุมชนว่าด้วยการไม่ให้มีเมนูอาหารที่ทำจากเนื้อสัตว์ดิบเพื่อเลี้ยงแขกทุกงานประเพณีของชุมชนมีเพียงร้อยละ 19.8 และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภูมิกฎกติกาศุมนชนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หุดับ อธิบายได้ว่า ภูมิกฎกติกาศุมนชนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนชุมชนนั้น ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการยอมรับนำสู่การปฏิบัติหรือปฏิเสธกฏกติกาศุมนชน และการบริหารจัดการ

ให้เกิดความยั่งยืนของกฎกติกาชุมชนที่เป็นธรรมณูสุภาพของแต่ละพื้นที่นั้นยังขึ้นอยู่กับบริบทด้านวัฒนธรรมและสังคมซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ รัชนีกร คำหล้า และคณะ ผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า ในชุมชนได้กำหนดมาตรการสังคมในชุมชน จัดทำสื่อในการสื่อสารความเสี่ยงของชุมชน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพเพื่อแก้ปัญหาโรคใช้หูดับแบบมีส่วนร่วม โดยชุมชนและการใช้มาตรการสังคม ในการเลิกกินหมูดิบนั้นได้ผลเป็นที่ประจักษ์ การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสนับสนุนให้เกิดกลไกและกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอเพื่อให้เกิดความยั่งยืน[12]

6. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หูดับ จังหวัดพะเยา

ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบผกผันกับกับพฤติกรรมป้องกันใช้หูดับ ($r = -.562$) กล่าวคือ หากบุคคลมีความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบทางลบ จะส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หูดับลดลง การได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคและประชาสัมพันธ์โรคใช้หูดับผ่านช่องทางโทรทัศน์ และความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับ จังหวัดพะเยา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .229, r = .249$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) อธิบายได้ว่าการมีความเชื่อและทัศนคติที่ถูกต้องต่อการบริโภคอาหารดิบ ทำให้เกิดพฤติกรรมป้องกัน การติดเชื่อที่ถูกต้องตามมาด้วย สามารถป้องกันการติดเชื่อใช้หูดับจากการรับประทานซึ่งจากการทานอาหารดิบ ซึ่งเป็นสาเหตุอันดับแรกของโรคติดเชื่อใช้หูดับ เมื่อบุคคลได้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หูดับผ่านช่องทางโทรทัศน์ ซึ่งเป็นสื่อที่มีทั้งภาพและเสียง รวมทั้งเป็นภาพเคลื่อนไหว ทำให้เกิดความน่าสนใจ มีรูปแบบรายการที่หลากหลายและเป็นปัจจุบัน ทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงสารที่ต้องการสื่อได้ง่าย จึงทำให้บุคคลเกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถสร้างความรู้สึกรู้สึกและพฤติกรรมที่ต้องการได้เป็นอย่างดี และเมื่อบุคคลได้รับข้อมูลความรู้ทำให้เกิดการรับรู้ และจดจำนำไปปฏิบัติเกิดการปฏิบัติตามมา สอดคล้องกับ ประภาเพ็ญ สุวรรณ[8] ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติ คือ การที่บุคคลมีความรู้เกิดขึ้น แต่ความรู้เพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นข้อยืนยันว่าบุคคลจะปฏิบัติตามสิ่งที่ตนรู้เสมอไป ทัศนคติเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้กับการกระทำหรือการปฏิบัติถ้ามีทัศนคติที่ดีรวมกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่กระตุ้นให้ปฏิบัติแล้วบุคคลจะมีแนวโน้มที่จะกระทำหรือปฏิบัติมากกว่าบุคคล ที่ทัศนคติไม่ดี ดังนั้นความรู้มีผลทางตรงต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับทางอ้อมมีทัศนคติเป็นตัวกลางในการปฏิบัติ กล่าวโดยสรุปคือความเชื่อและทัศนคติในการบริโภคอาหารดิบที่ถูกต้อง การได้รับข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หูดับผ่านสื่อโทรทัศน์ และความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรค สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคใช้หูดับของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 33.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลจิรา เพ็ชรกุล และกรรณิการ์ ณ ลำปางที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อาชีพ ความรู้ และทัศนคติ ในการป้องกันการติดเชื่อ *Streptococcus suis* มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในการป้องกันการติดเชื่อ[5] และสอดคล้องกับการศึกษาของ รุจิรา ดุริยศาสตร์ และคณะพบว่า ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อการบริโภคอาหารดิบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความรู้เกี่ยวกับโรคติดเชื่อ *Streptococcus suis* และการปฏิบัติในการป้องกันโรคติดเชื่อ *Streptococcus suis* ส่วนความรู้เกี่ยวกับโรคติดเชื่อ *Streptococcus suis* มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติในการป้องกันโรคติดเชื่อ *Streptococcus suis*[14]

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านงานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

1. ความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบทางลบนั้น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบผกผันกับพฤติกรรมป้องกันใช้หูดับกล่าวคือ หากบุคคลมีความเชื่อและทัศนคติต่อการบริโภคอาหารดิบทางลบ จะส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันโรคใช้หูดับลดลง ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา สำนักงานสาธารณสุขทุกอำเภอ หน่วยงานเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับภายใต้สังกัดของกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดพะเยา ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้ให้ประชาชนมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการบริโภคอาหารดิบและรณรงค์ให้ผู้ประกอบการร้านอาหารเข้าร่วมรับรองความปลอดภัยด้านอาหาร (Food Safety) เพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของผู้บริโภค

2. ความรู้เรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังขาดความรู้และความเข้าใจเรื่องโรคและการป้องกันโรคใช้หูดับ ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา สำนักงานสาธารณสุขทุกอำเภอรวมถึงหน่วยงานเครือข่ายบริการสุขภาพภายใต้สังกัดของกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดพะเยา ควรเผยแพร่ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเรื่องโรคและการป้องกันการติดเชื้อใช้หูดับ ดังนี้ โรคใช้หูดับสามารถติดต่อได้จากการสัมผัสผ่านทางผิวหนังและเยื่อเมือก จากการรับประทานเนื้อหมูและส่วนประกอบของหมูดิบ การป่วยติดเชื้อใช้หูดับขึ้นอยู่กับปริมาณเชื้อที่ได้รับ ความรุนแรงขึ้นอยู่กับสายพันธุ์เชื้อและภูมิคุ้มกันโรค โรคใช้หูดับแม้รักษาหายแล้วบางรายยังพบความผิดปกติ มีปัญหาการทรงตัว พิกการ หูด้อย ๆ ดับ หรือต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย ดังนั้นการป้องกันที่ถูกต้องควรทานเนื้อหมูและส่วนประกอบของหมูที่ปรุงสุกแล้ว หลีกเลี่ยงการสัมผัสกับหมูที่ยังชีวิตด้วยมือเปล่า หากมือมีแผลหรือรอยถลอกควรหลีกเลี่ยงการสัมผัสหรือใส่ถุงมือเพื่อป้องกันการติดเชื้อใช้หูดับ การฆ่าทำลายเชื้อใช้หูดับทำได้ง่ายด้วยสบู่หรือผงซักฟอก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการด้านภารกิจสื่อสารความเสี่ยง (Risk communication) และการควบคุมป้องกันโรค

ผลการศึกษาช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หูดับ พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 14.1 ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หูดับจากช่องทางใดเลย ดังนั้น

1. ภารกิจงานด้านสื่อสารความเสี่ยง (Risk communication) ในระดับประเทศ โดยกรมควบคุมโรค ควรใช้ช่องทางโทรทัศน์เป็นสื่อในการนำสารรูปแบบต่าง ๆ ในการให้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์เรื่องโรคใช้หูดับและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเกิดความเข้าใจเรื่องโรคใช้หูดับของประชาชนทุกกลุ่มวัย

2. ภารกิจด้านการสื่อสารความเสี่ยงเพื่อการควบคุมและป้องกันการระบาดของโรคใช้หูดับในระดับพื้นที่ ในสถานการณ์ที่มีการระบาด หรือเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคใช้หูดับเนื่องจากมีบริบทวัฒนธรรมการกินอาหารดิบ ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาในพื้นที่ควรจัดทำสื่อหรือข้อความที่ประชาชนทุกระดับสามารถเข้าใจได้ง่าย และกระจายข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น หอกระจายข่าว ผู้นำชุมชน นักข่าวพลเมือง อสม. เพื่อแจ้งเตือนให้ประชาชนในพื้นที่เกิดการรับรู้และมีการปฏิบัติตัวป้องกันโรคใช้หูดับ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกโดยใช้ Google Forms และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 25-34 ปี (ร้อยละ45) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 56.3) และประกอบอาชีพรับราชการ

(ร้อยละ 49.7) ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมกลุ่มประชากรและมีความหลากหลายมากขึ้น จึงควรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีที่เหมาะสมกับประชากรและบริบทในพื้นที่ ดำเนินการศึกษาในระดับตำบลหรืออำเภอที่มีสถิติการป่วยหรือตายด้วยโรคไข้หัดบอย่างต่อเนื่อง ให้ได้ข้อมูลจำเป็นตรงกับบริบทในพื้นที่และนำมาจัดทำแผนลดอัตราป่วยและตายด้วยโรคไข้หัดบต่อไป

2. ด้วยความแตกต่างของวัฒนธรรมและบริบททางสังคมของแต่ละพื้นที่ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันโรคไข้หัดบควรทำการศึกษาในระดับอำเภอ ตำบล หรือเจาะจงพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ ที่ชัดเจนตรงกับบริบทของชุมชนหรือพื้นที่ แล้วนำไปออกแบบวางแผนป้องกันโรคไข้หัดบได้ตรงกับประเด็นปัญหาในพื้นที่มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้เข้าร่วมวิจัยทุกท่านที่ทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวม และผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แนะนำจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

1. กรมควบคุมโรค. “พยากรณ์โรคและภัยสุขภาพรายสัปดาห์” ฉบับที่ 6/2565 ประจำสัปดาห์ที่ 7 วันที่ 13-19 ก.พ. 2565 [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 2566 เมษายน 6]. เข้าถึงได้จาก:
https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=23450&deptcode=brc&news_views=5186
2. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. ผลสำรวจ!!! คนไทย ร้อยละ 28 มีพฤติกรรมนิยมกินอาหารดิบ เสี่ยงโรคพยาธิ. [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 2566 เมษายน 6]. เข้าถึงได้จาก:
<https://pr.moph.go.th/?url=pr/detail/2/07/172797/>
3. กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการป้องกันควบคุมโรคสเตรปโตค็อกคัส ซูอิส. [Ebook and PDF]. 2565, พิมพ์ครั้งที่ 2 [เข้าถึงเมื่อ 2566 เมษายน 6]. เข้าถึงได้จาก:
<https://ddc.moph.go.th/uploads/publish/1238120220301035806.pdf>
4. กองส่งเสริมความรู้และสื่อสารสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. “เด็อน” กินหมูดิบ เสี่ยงโรคไข้หัดบ. [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 2566 เมษายน 6]. เข้าถึงได้จาก:
<https://multimedia.anamai.moph.go.th/anamai-toons/sick-2/>
5. กุลจิรา เพ็ชรกุล, กรรณิการ์ ณ ลำปาง. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติในการป้องกันการติดเชื้อ สเตรปโตค็อกคัส ซูอิสของประชาชน จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสาธารณสุขล้านนา. 2563; 16(1): 13-23.
6. ชินานาฏ มั่นคง. ภาวะหูหนวกถาวรจากเชื้อ streptococcus suis ในโรงพยาบาลกำแพงเพชร. [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 2566 เมษายน 6]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.kph.go.th/html/index.php/วารสารโรงพยาบาลกำแพงเพชร>
7. ทิพย์วัลย์ อุ่นนันทาศ. การรับรู้และพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อ Streptococcus suis ในผู้ที่ดื่มสุรา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
8. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น; 2535.

9. ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทศนคติ:การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด; 2520.
10. เปรมจิตร แก้วมูล. ความรู้และการปฏิบัติในการป้องกันการติดเชื้อสเตรปโตค็อกคัส ซูอิสของประชาชน ตำบล ท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2552.
11. มกร ลี้มอุตมพร. โรคเยื่อหุ้มสมองอักเสบจากเชื้อ Streptococcus suis ในจังหวัดปราจีนบุรี ปี พ.ศ.2559. วารสารประสาทวิทยาแห่งประเทศไทย. 2560; 33(2): 9-20.
12. ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์รายงานสถานการณ์โรคในระบบเฝ้าระวัง (รง.506). สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่. [ระบบออนไลน์]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ2566 เมษายน 6] เข้าถึงได้จาก: http://1.10.141.27:8010/dpc10/r506_week/province.php.
13. รัชนิกร คำหาล้า, อุดลย์ศักดิ์ วิจิตร, ยุพาพร ศรีจันทร์, พิมพ์ทอง อิมสำราญ และนพพร ศรีผัด. การพัฒนารูปแบบสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพแบบมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาโรค Streptococcus suis ในพื้นที่ตำบลทุ่งกล้วยอำเภอภูซางจังหวัดพะเยา. วารสารสาธารณสุขล้านนา. 2553; 6(1): 104-113.
14. รุจิรา ศุริยศาสตร์, ณิตชาธร ภาโนมัย, สรรเพชร อังกิติตระกูล, วิติมา นุตราวาศ. พฤติกรรมสุขภาพในการป้องกันโรคติดเชื้อ Streptococcus suis ของประชาชนในตำบลนาขมิ้นและตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น. 2558; 22(2): 75-84.
15. วิชาญ ปาวัน, กรณ์ชรัตน์ บุญช่วยธนาสิทธิ์, จักรกฤษณ์ พลราชม, มาสรีน ศุกลปักย์. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และพฤติกรรมการป้องกันโรคและภัยสุขภาพของประชาชนไทยประจำปี 2559. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 2560; 11(1): 70-78.
16. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม. รายงานฉบับสมบูรณ์ การสำรวจพฤติกรรมการบริโภคอาหารของประชากร พ.ศ. 2560. [อินเทอร์เน็ต]. 2561. [เข้าถึงเมื่อ 2566 เมษายน 6]. เข้าถึงได้จาก: https://nso.go.th/sites/2014/DocLib13/Food_consumption_behavior_of_the_population/2560.pdf
17. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. การมีอุปกรณ์รับชมรายการโทรทัศน์ในครัวเรือน พ.ศ.2560. [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 2566 เมษายน 10]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/News/2561/N25-01-61-2.aspx>
18. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์. คู่มือประชาชน เรื่องการขอรับรองความปลอดภัยด้านอาหาร. [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 2566 เมษายน 6]. เข้าถึงได้จาก: <http://203.157.186.111/hhp/docs/114/1114578.pdf>
19. อภิชาติ สถาวรวิวัฒน์, มณฑา เก่งการพานิช, นิคม แสงรัตน์, จินตนา แสงจันทร์. ปัจจัยทำนายพฤติกรรมบริโภคเนื้อสัตว์ดิบของประชาชน อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน. วารสารสุขศึกษา. 2563; 43(1): 25-37.
20. Best, J., W. Research in Education. New Jersey: Prentice Hall; 1977.
21. Bloom, B., S. Handbook on formative and summative evaluation of student learning. New York: McGraw-Hill; 1971.
22. Likert, R. The Method of Constructing an Attitude Scale. New York: Routledge; 1974.

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
A Study of Transformative Leadership of School Administrator In The Network Promote
Efficiency of Special Education Center Group 8 Under Special Education Bureau

รัตนาภรณ์ จันทร์ปิง^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Rattanaporn Chanping^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สูตร t-test (Independent Samples) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

จากผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

¹ นิสิตสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 50600

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 : 64205298@up.ac.th

Abstract

A study of Transformational Leadership of school administrators has the objectives of this research to study 1) to study of Transformational Leadership level of school administrators and 2) to compare Transformational The leadership of school administrators gender and work experiences. The sample was the administrators and teachers of schools administrators in the network to promote the efficiency of Special Education Center group 8 under Special Education Bureau 248 persons. The instruments used in this study were a five-level rating scale the data were analyzed by descriptive statistics including percentage , frequency average, standard deviation, t-test (Independent Samples) and inferential statistics: (One-Way ANOVA).

The results of the study found 1) Transformational Leadership of school administrators , overall high levels. Considering in order, the highest mean to the lowest one was as follows: Intellectual stimulation, Idealized Influence, Inspiration Motivation, and Intellectual Stimulation. 2) The comparison of Transformational The leadership of school administrators according to gender and work experiences was not different

Keywords : Transformational Leadership, The Network Promote Efficiency Of Special Education Center Group 8, Special Education Bureau

บทนำ

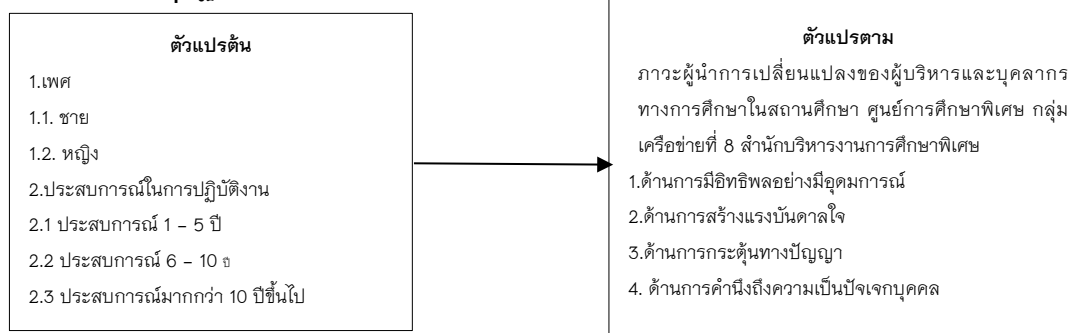
ประเทศไทยมีความท้าทายในประเด็นของการพัฒนาประเทศในหลายด้านหลากหลายมิติและยังรวมไปถึงสถานการณ์ของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติข้อที่ 3 ได้กล่าวถึงเป้าหมาย การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัย ให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีคุณภาพเป็นพลเมืองดีของชาติ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 ได้กล่าวถึงจุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดอบใจยุทธศาสตร์พัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะให้ได้ตลอดเวลา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติว่า คนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพมีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยมีสุขภาพกายและใจที่ดี มีแนวคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นแบบก้าวกระโดด ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สังคม มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา Covid -19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อของมนุษย์ทุกองค์ต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานและปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมานี้ให้ได้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่าผู้ที่สามารถอยู่รอดไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่แข็งแรงที่สุดแต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ เพราะถ้าหากไม่เปลี่ยนแปลงก็จะเกิดความล้มเหลวและถูกทิ้งให้อยู่กับที่และไม่สามารถก้าวทันตามทันโลกปัจจุบันได้ ซึ่งผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ กระทรวงศึกษาธิการ (2565:ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ในปัจจุบันนี้สถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเป็นโลกที่ไร้พรมแดนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงนับเป็นอีกหนึ่งความท้าทายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนบนความคาดหวังของสังคม

วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลต่อองค์กรโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาและก้าวไปสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน (วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ, 2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ในสถานศึกษาและส่งผลต่อการบริหารงานทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารจะนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและนำผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (ธูมากร เจตีย์คำ, 2559) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) มีบทบาทหน้าที่ดังนี้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาสซึ่งสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส อีกหนึ่งประการคือการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเนื่องจากสถานศึกษาในกลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน จึงเป็นโอกาสที่เหมาะสมสำหรับการปรับปรุงในส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันต่อไป ซึ่งจากการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ผ่านมาในสภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเอง จำต้องบริหารงานจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อนำมาพัฒนาคนในองค์กรบริหารงานให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2560) ซึ่งสอดคล้องกับชนิษฐา แสงโย,ดวงใจ ชนะสิทธิ์, อรพรรณ ตูจินดา (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจากข้อมูลที่กำลังมาข้างหน้าที่ได้กล่าวถึงปัญหาในการบริหารงานและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนรวมทั้งหมด 645 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Kercie and Morgan, (1970). ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์ฯ และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบตามรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ด้านจำนวน 27 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา จากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือจากกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากศูนย์การศึกษาพิเศษและเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำนวน 248 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ และนำเสนอในรูปแบบตารางเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test independent) และ

ประสบการณ์การทำงานใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมแต่ละด้าน

ข้อที่	ด้าน	n = 248		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.32	0.61	มาก	2
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.30	0.56	มาก	3
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.58	มาก	4
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.37	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.32	0.56	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศหญิง		เพศชาย		t-test	P-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.32	0.64	4.31	0.56	0.054	0.957
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.32	0.57	4.26	0.53	0.846	0.398
3.การกระตุ้นทางปัญญา	4.31	0.60	4.24	0.55	0.866	0.387
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.39	0.62	4.32	0.61	0.910	0.364
โดยรวม	4.33	0.57	4.28	0.53	0.709	0.468

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	1-5 ปี		6-10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		F	P-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.56	4.33	0.70	4.31	0.61	0.24	0.976
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.32	0.53	4.28	0.61	4.31	0.52	1.21	0.886
3.การกระตุ้นทางปัญญา	4.30	0.56	4.30	0.65	4.26	0.51	0.95	0.910
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.39	0.56	4.33	0.71	4.38	0.54	0.27	0.767
โดยรวม	4.33	0.51	4.30	0.64	4.31	0.47	0.061	0.941

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำที่ดีมีคุณลักษณะหลายอย่างประกอบกันมีคุณสมบัติเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งสูงแต่เพียงอย่างเดียวไม่อาจจัดว่าเป็นผู้นำที่ดีได้ ดังนั้นควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดีประกอบด้วยความสามารถเชิงจินตนาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ

ความสามารถในการปรับตัวและมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา คำนี้ถึงผู้อื่น ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะที่เหนือกว่าผู้ตาม เหนือกว่าทางความคิดผลงาน สถานะองค์การ บุคลิกภาพ ความกล้าหาญ เป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้นำที่ดีต้องมีอารมณ์คงที่คือ มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ ส่วนตัวในการแก้ปัญหา ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้เป็นนักกลยุทธ์ ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้ที่มีกลยุทธ์ ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยให้ปฏิบัติได้อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ต้องมีอำนาจ อำนาจเป็นของคู่กับผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำในการที่จะชนะคู่แข่งหรือในกรณีที่จะก่อให้เกิดการยอมรับนับถือและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำโดยศรัทธาอำนาจอาจเกิดขึ้นโดยความสามารถในการสร้างความเชื่อถือและอาจเกิดจากกรบงคับบัญชาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและสอดคล้องผลการวิจัยของ กชนิภา ภาณุรักษ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างดีสำหรับบุคลากร ผู้บริหารทำตัวเป็นที่น่าเคารพศรัทธา น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ต่างๆได้ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ พระอนุสรณ์ อนุสรณ์ (ชุ่มศรี) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องผลการวิจัยของพิศมัย หลงเจริญ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับบุคลากร ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจชี้ให้เห็นความต้องการขององค์กรในอนาคตอย่างชัดเจน ผู้บริหารอุทิศตนในการทำงานเพื่อแสดงความเชื่อมั่นให้บุคลากรเห็น ผู้บริหารแสดงให้เห็นความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แน่นอน ผู้บริหารมีการคาดการณ์สถานการณ์อนาคตในแง่บวก ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ผู้บริหารเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของกาญจนา อนันตศรี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสงมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องผลการวิจัยของจิตติสรภาพ ใจอารีย์

(2564) ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโดยสันติศิริ สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้บริหารนำทีมร่วมหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาในหน่วยงานและพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ อภิรดี อึ้งพวง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพันธนิคม 3 สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาอยู่ในระดับมากและสอดคล้องผลการวิจัยของวิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นโค้ช และเป็นทีปรึกษาที่ดีของผู้ตาม ผู้บริหารให้คำแนะนำสนับสนุน พัฒนาเอาใจใส่ให้การดูแลบุคคลเป็นรายบุคคล ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ผู้บริหารดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยสุภาวดี ฤทธิหมี, ทินกร พูลพุด, รวงทอง ถาพันธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับวิจัยของ ชนิษฐา แสงโยธี, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, อรพรรณ ตูจินดา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังเกตสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ และประสิทธิภาพการทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งเพศชายและหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้ มีการศึกษา มีความสามารถ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาฝึกอบรมต่าง ๆ และตระหนักถึงความสำคัญของ

สถานศึกษาทำให้มีวุฒิภาวะและความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัทยาภรณ์ มูลนิกร (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันและสอดคล้อง ผลการวิจัยของกิตติชัย ออโศกรย์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพคุณนัยการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ด้วยการกระตุ้นและมีการโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่โดยการมองหาปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารมีการปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษาทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและน่าศรัทธาซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของพินนภัทร์ เมธาชัยศิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องผลการวิจัยของอุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ ส่วนตน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารทำให้อุบลากรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นโค้ช และเป็นพี่ที่ปรึกษาที่ดีของผู้ตาม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพคุณนัยการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษในด้านอื่นเพิ่มเติม
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพครูผู้สอนการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐภูมิ สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จ สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสุวิทย์ สุทาลา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา นางสุชาดา ปาดอน รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ แก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพครูผู้สอน การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษทุกแห่ง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2561-**

2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)**. กรุงเทพฯ. 2566.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.**

2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556). **ภาวะผู้นำทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา : LEADERSHIP Theories,**

Research, and Approaches to Development. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. **นโยบายการจัดการศึกษา, 2564**, [ออนไลน์]. ได้จาก.<https://www.spmpr.go.th/1799/> [สืบค้น เมื่อ วันที่ 30 กรกฎาคม 2565].

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2544).**การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ซีระป้อม วรรณกรรม.

ธุมาร เจตีย์คำ (2559) **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษา. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ [ออนไลน์].ได้จาก. <http://special.obec.go.th/Hv3/homepage.php> [สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม2564].
- ชนิษฐา แสงโยธี ,ดวงใจ ชนะสิทธิ์,อรพรรณ ตูจันดา .(2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- กชนิภา ภาณุรักษ์ . (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- พระอนุสรณ์ อนุสรณ์ (ชุ่มศรี). (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสงมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- จิตติสรภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อภิรดี อึ้งพวง. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพันธนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุภาวดี ฤทธิหมี, ทินกร พูลพุดม และรวงทอง ภาพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, นครสวรรค์.
- ชนิษฐา แสงโยธี ,ดวงใจ ชนะสิทธิ์,อรพรรณ ตูจันดา .(2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- มัทยาภรณ์ มูลนิกร. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย, ร้อยเอ็ด.



- กิตติธัช ออโศครุย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
อาชีวศึกษาฝนกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- พิมณัทร์ เมธาชัยดิษฐ์. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี, จันทบุรี.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ คม.มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา, ยะลา.



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ ๒๕๑๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ
ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙

(The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙ (The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแพน ขตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้าง ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙ (The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9) ดังนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | |
|--|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์พลินไชย | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐรัตน์ ประเทืองบริบูรณ์ | กรรมการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.พิสมัย รัชชะชัย พูลสุข | กรรมการ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร อุ่นจิตต์ | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนัช กนกเทศ | กรรมการ |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เกียรติประภากุล | กรรมการ |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนต์นัส มโนการณ | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง | กรรมการ |

๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์...

๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพล พงษ์ตะ	กรรมการ
๑๒. ดร.จากรุวรรณ นาทัน	กรรมการ
๑๓. ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล	กรรมการ
๑๔. นางสาววิศรา คลังนุ้ม	เลขานุการ
๑๕. นางสรญา จรัสโสภาสีหิ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวปรียานุช ใจสุข	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางจุฑาทิพ พงษ์ประภาส	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

๑. ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร	กรรมการ
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภอ อำนวยรัตน์	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุนกอง	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฏิพัทธ์ วงศ์เรือง	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง	กรรมการ
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร	กรรมการ
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ	กรรมการ
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	กรรมการ
๑๔. ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส	กรรมการ
๑๕. ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์	กรรมการ
๑๖. ดร.นริศรา เลื้อยคล้าย	กรรมการ
๑๗. ดร.วรรณกร พรประเสริฐ	กรรมการ
๑๘. นายจักรพงศ์ มาสีพัตร	เลขานุการ
๑๙. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นางสรญา จรัสโสภาสีหิ	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. พิจารณา ประเมินคุณภาพ และความเหมาะสมของบทความวิชาการและบทความวิจัย
๒. ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการและบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการและบทความวิจัย
๓. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ ๒๕๑๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ
ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙
(The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙ (The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการ สร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙ (The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9) ดังนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐดนัย ประเทืองบริบูรณ์ | กรรมการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.พิสมัย รมชนะชัย พูลสุข | กรรมการ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร อุนจิตต์ | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนัช กนกเทศ | กรรมการ |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เกียรประภากุล | กรรมการ |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนต์นภัส มโนการณ | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพล พงษ์ตะ | กรรมการ |

๑๒. ดร.จารุวรรณ นาทัน	กรรมการ
๑๓. ดร.ณัฐ รัตนศิริณิชกุล	กรรมการ
๑๔. นางสาววิศรดา คลังนุ้ม	เลขานุการ
๑๕. นางสาวรญา จรัสโสภาสิทธิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวปรียานุช ใจสุข	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

๑. ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร	กรรมการ
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัศมีศรี เกียรติบุตร	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ คุ้มทอง	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฏิพัทธ์ วงศ์เรือง	กรรมการ
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ	กรรมการ
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	กรรมการ
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร	กรรมการ
๑๔. ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส	กรรมการ
๑๕. ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์	กรรมการ
๑๖. ดร.นริศรา เลือคล้าย	กรรมการ
๑๗. ดร.วรรณกร พรประเสริฐ	กรรมการ
๑๘. นายจักรพงศ์ มาลีพัตร	เลขานุการ
๑๙. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นางจุฑาทิพ พงษ์ประภาส	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. วิพากษ์การนำเสนอผลงานวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการ และบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการ และบทความวิจัย

๒. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ ๒๕๑๒ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙

(The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙ (The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้าง ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๙ (The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 9) ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | กรรมการ |
| ๓. คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | กรรมการ |
| ๔. คณบดีวิทยาลัยการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย | กรรมการ |
| ๖. รองคณบดีฝ่ายนวัตกรรมการศึกษาคณะรัฐศาสตร์
และสังคมศาสตร์ | กรรมการ |
| ๗. รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร
วิทยาลัยการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | กรรมการ |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ แหลมหลัก | กรรมการ |
| ๑๐. นางจุฑาทิพ พงษ์ประภาส | กรรมการ |
| ๑๑. นางสาวเมธิณี หล้านามวงศ์ | กรรมการ |

๑๒. นางสาว...

๑๒. นางสาวรัฐติกาฬ ศรีชัยอินทร์	กรรมการ
๑๓. นางสรญา จรัสโสภาสิทธิ์	กรรมการ
๑๔. นางสาวปรียานุช ใจสุข	กรรมการ
๑๕. นางชุติมติ ไชยเป้า	กรรมการ
๑๖. นายอภิเดช เทพรังสาร	กรรมการ
๑๗. นายชนพล เชื้อเมืองพาน	กรรมการ
๑๘. นายวิทวัส ประเสริฐศักดิ์	กรรมการ
๑๙. นางสาวปวันรัตน์ วงษ์มา	กรรมการ
๒๐. นางสาวสุนิรัตน์ ศรีหนัด	กรรมการ
๒๑. นางสาวรุจิรา ลายสาน	กรรมการ
๒๒. นายณัฐ จันทร์บรรจง	กรรมการ
๒๓. นางปรานอม สมิ้ง	กรรมการ
๒๔. นางสาวเดชนภา ปัสตัน	กรรมการ
๒๕. นางสาวสุดาพร อัจหาญ	กรรมการ
๒๖. นายธนภัทร นวลศรี	กรรมการ
๒๗. นางสาววิจิตรา แก้วปุก	กรรมการ
๒๘. นางสาวพรทิพย์ สีปไม้	กรรมการ
๒๙. นางสาววาสนา บุญทรง	กรรมการ
๓๐. นางสาวแววดาว ทิพวงศ์	กรรมการ
๓๑. นางสาววราภรณ์ เครือมา	กรรมการ
๓๒. นางสาวหรรษนะ มัยหมาด	กรรมการ
๓๓. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสีบ	กรรมการ
๓๔. นางสาววริศรา คลังนุ้ม	กรรมการ
๓๕. ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย	กรรมการและเลขานุการ
๓๖. นายจักรพงษ์ มาลีพัตร	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๗. นางสาวสิริทัชญา พามณี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. ดำเนินการบริหารจัดการโครงการ ให้การจัดประชุมทางวิชาการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๒. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



PGRC9



กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร 0 5446 6666 ต่อ 1047-8 โทรสาร 0 5446 6714

www.dra.up.ac.th