

สภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



จักรรินทร์ เณรจาทิ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE CONDITIONS AND NEEDS OF THE LEADERSHIP SYSTEM
IN QUALITY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1



JAKRIN NANJATEE

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ของ จักรรินทร์ เณรจาที

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

----- ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงพร อุ่นจิตต์)

----- อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กษิณีภูมิ มีพรหม)

----- อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

----- คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	สภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	จักรรินทร์ เณรจาทิ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กษิณีภูมิ มีพรหม
คำสำคัญ:	ความต้องการจำเป็น, ระบบการนำองค์กร, โรงเรียนคุณภาพ

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, และ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก, 2) สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.160$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ที่มีต่อสังคมมีค่า ($PNI_{Modified} = 0.149$) และด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.139$) และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.126$)

Title: THE CONDITIONS AND NEEDS OF THE LEADERSHIP SYSTEM
IN QUALITY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

Author: Jakrin Nanjatee, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. Kasidit Meeprom

Keywords: Needs Assessment, Leadership Systems, Quality Schools

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the conditions of leadership systems in quality schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, and 2) study the needs assessment of organizational leadership systems in these quality schools. The sample group consisted of 186 administrators and teachers from educational institutions under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 during the 2024 academic year. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). The research findings revealed that: 1) The current state of leadership systems in quality schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level overall. 2) The desired state of leadership systems in these quality schools was also at a high level overall. 3) The analysis of the Priority Needs Index (PNI) for leadership systems in quality schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, conducted across four key dimensions, revealed the following results. The dimension with the highest modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) was strategic leadership capability ($PNI_{Modified} = 0.160$), This was followed by the dimension of results-oriented focus on societal impact ($PNI_{Modified} = 0.149$), and the dimension of creating opportunities for personnel participation ($PNI_{Modified} = 0.139$). The dimension with the lowest priority needs index was monitoring, supervision, and evaluation of potential future impacts ($PNI_{Modified} = 0.126$).

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กษิฏวิภูฏ มีพรหม อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาใช้เวลาให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศรา บุญเกิด, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภากร พรประเสริฐ และนางสาวศิรินาถ คำอุปละ คณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยชี้แนะให้เห็นถึงความครอบคลุมรอบด้านในการจัดทำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้จัดทำได้มองภาพรวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้บริหาร คณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดา และครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ในที่สุด

จักรรินทร์ เณรจาทิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
บริบทที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	7
ความต้องการจำเป็น.....	11
ระบบการนำองค์กร.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	44
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และค่าความถี่.....	60
บทที่ 5 บทสรุป.....	63
สรุปผลการวิจัย	63
อภิปรายผลการวิจัย	69
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	77
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	78
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	89
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	90
ภาคผนวก จ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	91
ประวัติผู้วิจัย	92

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของระบบการนำองค์กร	28
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากร แยกตามโรงเรียนคุณภาพ.....	36
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม	44
ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์	45
ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต.....	49
ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม.....	53
ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร.....	56
ตาราง 10 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์.....	60
ตาราง 11 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล.....	61

ตาราง 12 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม61

ตาราง 13 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของ
บุคคลากร62



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต โดยสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขอย่างไรก็ตามในยุคการศึกษา 4.0 ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทำงานร่วมกันเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร รวมทั้งการสร้างอาชีพและการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและโอกาสในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กล่าวถึง ระบบการนำองค์กรในคู่มือการนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระบบการนำองค์กรเป็นการกำหนดทิศทาง รวมทั้งการถ่ายทอดให้บุคลากรในส่วนราชการนำไปปฏิบัติในการกำหนดผลการดำเนินการ โดยยึดหลักความโปร่งใสและความชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ได้กล่าวถึง ระบบการนำองค์กรในคู่มือการนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงาน หมวดที่ 1 ว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารองค์กรต้องชี้แนะและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ภาระงานและระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรสื่อสารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมดำเนินการที่มีจริยธรรม และผลการดำเนินการที่ดี รวมถึงระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชน การนำองค์กรเป็นการมุ่งเน้นเพื่อปรับปรุงองค์กรเกี่ยวกับ การนำองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (2566) ได้กล่าวถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ยังมีเรื่องที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงในพันธกิจที่ 4 เรื่องการให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดโดยใช้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566) จึงส่งเสริมโครงการโรงเรียน

คุณภาพของชุมชน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน โดยคัดเลือกโรงเรียนคุณภาพของชุมชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน เป็นโรงเรียนนำร่องขอจัดตั้งงบประมาณ ประจำปี 2564 ตามนโยบายของกระทรวงศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวยังพบว่ามีโรงเรียนบางแห่งที่ไม่สามารถรวบรวมหรือเลิกสถานศึกษาได้ ทั้งนี้เนื่องจากขาดโรงเรียนคุณภาพรองรับในพื้นที่ใกล้เคียง ดังนั้นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพของชุมชนภายใต้แนวคิด “ทำโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่” เปิดโอกาสให้มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความพร้อม เพื่อผู้ปกครองและชุมชนเกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจประเด็นดังกล่าวเรื่องสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งผลนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพที่จะนำไปเป็นข้อมูลใช้ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้การศึกษาของโรงเรียนคุณภาพใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาให้กับผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนคุณภาพ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นตลอดจนเป็นเครื่องชี้แนะที่ให้ทราบถึงข้อบกพร่องในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในการบริหาร และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไปต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นอย่างไร
2. ความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นอย่างไร
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ของโรงเรียนคุณภาพที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 353 คน. (กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนคุณภาพ จำนวน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 คำนวณตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน เชาวลิต ยิ้มแย้ม, 2566, หน้า 67) เทียบขนาดของประชากรที่ 360 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนคุณภาพ รวมทั้งสิ้น 186 คน (กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากองค์ประกอบระบบการนำองค์กร จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ (2566); Harvard Kennedy School (2019); Midgley & Hobbs (2022); Equal Measure (2017); Hamilton & Grillo (2019) สรุปได้ว่าระบบการ นำองค์กรทั้งหมดมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ 2) กำกับติดตามและประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 3) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม 4) การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระบบการนำองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 3) ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม 4) ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคล

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนคุณภาพที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แล้ววิเคราะห์ด้วยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified})

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริงของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่ต้องการให้เกิดของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ระบบการนำองค์กร (Leadership Systems) หมายถึง การกำหนดทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความคาดหวัง วางแผน จัดองค์กร การควบคุม และการสร้างแรงบันดาลใจให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความยั่งยืนประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 3) ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม 4) ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคล

ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน โดยกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อบรรลุพันธกิจและสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร ด้วยระบบกำกับดูแลที่น่าเชื่อถือ ส่งเสริมนวัตกรรมและแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่ายพันธมิตร ตระหนักถึงผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพ มุ่งแก้ไขปัญหาเชิงระบบอย่างยั่งยืน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานและองค์กรภายใต้ระบบบริหารที่มีประสิทธิผล

ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หมายถึง กระบวนการเชิงระบบที่บูรณาการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อวัดความสำเร็จการดำเนินงานกับตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนคุณภาพ

กำกับติดตามและประเมินกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากการดำเนินงานทั้งผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ ทางสังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี โดยอาศัยเครื่องมือทางสถิติ วิเคราะห์แนวโน้ม เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ดำเนินงาน และลดความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นที่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย

ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม หมายถึง องค์กรมีกระบวนการออกแบบและดำเนินงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพซึ่งรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสังคม โดยพิจารณาถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้ตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างการดำเนินงานกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ประสานความร่วมมือระหว่าง สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน มุ่งเน้นสร้างการมีส่วนร่วมของของคนในองค์กร มีความตระหนักรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานองค์กร

ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง กระบวนการเชิงระบบที่องค์กรออกแบบและดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรทุกได้มีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาองค์กร มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีช่องทางที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นประสบการณ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างมีโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมภาวะผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้สอน ครูอัตราจ้าง คุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานสูง และเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถก้าวสู่โลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการทำแผนปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นำผลวิจัยไปใช้ในการดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพครูในโรงเรียนคุณภาพ เพื่อให้มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น

3. โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถนำผลวิจัยมาเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพให้มีระบบการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ดังนี้

1. บริบทที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. ความต้องการจำเป็น
 - 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความต้องการและความคาดหวัง
 - 2.2 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
 - 2.3 เทคนิคและเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น
3. ระบบการนำองค์กร
 - 3.1 ความหมายระบบการนำองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญระบบการนำองค์กร
 - 3.3 ขอบข่ายระบบการนำองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

บริบทที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

บริบทที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีบริบทที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ การจัดการศึกษาและผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตามอำนาจหน้าที่ที่ผ่านมา และเป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566) ดังนี้

1. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 คือ หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในประเทศไทย มีหน้าที่ดูแลและบริหารจัดการการศึกษาในระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่

ที่กำหนด ซึ่งในกรณีนี้คือเขตพื้นที่ในจังหวัดเชียงราย เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2567)

หน้าที่หลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้แก่

1. บริหารจัดการการศึกษา: วางแผนและดำเนินการบริหารจัดการระบบการศึกษาในระดับประถมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
2. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา: พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และจัดทำโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
3. การประเมินและตรวจสอบ: ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพในเขตพื้นที่ เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายที่กำหนด
4. การสนับสนุนทรัพยากร: จัดหาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการศึกษา เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากร
5. ประสานงานกับชุมชนและองค์กรท้องถิ่น: สร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรท้องถิ่นในการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

แผนปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (2566) นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยกำหนดนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้ วิสัยทัศน์ “สร้างโอกาส และความปลอดภัยทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพครู ส่งเสริมความรู้ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียน ด้วยนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”)

พันธกิจ

1. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดโดยใช้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
เป้าประสงค์หลัก

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างเสมอภาค ทัวถึง เท่าเทียม และเรียนรู้
อย่างมีความสุข

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ
ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย และได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ
เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีสมรรถนะ
ความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา
ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการศึกษา โดย
มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ใช้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมกับ
บริบท เพื่อลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ผู้เรียนมีความปลอดภัยและภูมิคุ้มกันจากภัยทุกรูปแบบ และได้รับการศึกษาใน
โรงเรียนคุณภาพที่มีความปลอดภัย

นโยบายและจุดเน้น

1. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง
การศึกษา อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1 สร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกระดับ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอ
ภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ

1.2 ช่วยเหลือให้เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่นและเด็ก
ออกกลางคัน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ส่งเสริมให้เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนคุณภาพ ได้รับโอกาสทาง
การศึกษาที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตามความต้องการ

1.4 ส่งเสริมผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2. ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สู่การ
พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคุณภาพผู้เรียน

2.1 ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้ได้รับการพัฒนาสมวัยรอบด้าน

2.2 ส่งเสริมผู้เรียนทุกคนให้มีสมรรถนะทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ เรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ อย่างมีความสุข

2.3 ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียนตามแนวทางการประเมิน PISA เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีสมรรถนะ ทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง

2.5 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญารายบุคคล

2.6 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษทุกด้าน อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.7 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษามีและใช้หลักสูตรสถานศึกษาทุกระดับที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัด ความสนใจของผู้เรียนและสอดคล้องกับท้องถิ่น

2.8 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

3.3 ส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อจัดการศึกษาความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

3.4 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษานิเทศก์ ให้มีสมรรถนะด้านกรนิเทศการศึกษา

3.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำแนวทางการลดการบ้าน เพิ่มการเรียนรู้ โดยกรมอบหมายการบ้านแก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์ และใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาการเรียนรู้และประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

4.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการทุกด้าน เพื่อลดภาระและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียน 1 อำเภอ 1 สถานศึกษามีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ระดับ A คะแนน 85 ขึ้นไป และมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศหรือนวัตกรรมที่เผยแพร่ได้

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา ผ่านเกณฑ์ระบบประเมินคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2561

4.4 สพป.เชียงราย เขต 1 มีธรรมาภิบาลในการใช้จ่ายงบประมาณตามมาตรฐาน ภาครัฐ และผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA “ระดับ AA”

4.5 สพป.เชียงราย เขต 1 มีประกันคุณภาพตามมาตรฐาน โดยผ่านการประเมิน PMQA ตามเกณฑ์ของ สพฐ. และมาตรฐานสำนักงาน “ระดับดีเยี่ยม”

4.6 สพป.เชียงราย เขต 1 ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยมีผลการบริหารจัดการได้รับความพึงพอใจ “ระดับดีเยี่ยม”

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

5.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจใน ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ

5.2 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของ โรงเรียนคุณภาพ เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น สร้างความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม

5.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

5.4 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาสร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความ ปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา และโรงเรียนคุณภาพ

ความต้องการจำเป็น

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความต้องการและความคาดหวัง

พิมพ์ชนก สีหา และสุภาวดี บาลี (2565) ได้ให้ความหมาย การสำรวจความต้องการ แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ความจำเป็น และความคาดหวัง โดยความจำเป็น คือสิ่งที่ลูกค้าจำเป็นต้องได้รับในธุรกิจนั้น ๆ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่ลูกค้าจะได้รับเมื่อมาใช้บริการ ตัวอย่างเช่น สิ่งที่ลูกค้าต้องการเมื่อไปโรงพยาบาล คือ การพบแพทย์ รักษาแล้วหายจากการเจ็บป่วย ส่วนสิ่งที่ ลูกค้าต้องการเมื่อไปโรงภาพยนตร์ คือ การชมภาพยนตร์ที่สนุกตื่นเต้น (ตามประเภทของหนัง) อย่างไม่ขาดตอน ส่วนสิ่งที่ลูกค้าต้องการเมื่อไปร้านอาหาร คือการทานอาหารที่อร่อยและสะอาด นั่นคือความจำเป็นพื้นฐานที่ลูกค้าต้องการในแต่ละธุรกิจที่ลูกค้าต้องการได้รับและความคาดหวัง คือ สิ่งที่อยู่ในใจลูกค้า ลูกค้าต้องการได้รับความประทับใจเมื่อมาใช้บริการที่พิเศษเพิ่มมากขึ้นไปเรื่อย ๆ ตัวอย่างเช่น ธุรกิจโรงพยาบาลลูกค้าคาดหวังที่ได้รับบริการอย่างรวดเร็ว รอไม่นาน เจ้าหน้าที่/พยาบาล/แพทย์ พุดจาสุขภาพธุรกิจโรงภาพยนตร์ ลูกค้าคาดหวังได้รับบรรยากาศที่ทันสมัย พื้นปูพรม

แอร์เย็นสบาย ระบบเสียงดี รอซื้อตัวไม่นาน ธุรกิจร้านอาหารลูกค้าคาดหวังได้รับบรรยากาศในร้าน ที่ดูสะอาดตาโรแมนติก พนักงานสุภาพ

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีส่วนกำหนดคุณภาพของการบริการที่จะสามารถดึงดูดหรือรักษาฐานของลูกค้าไว้ได้ ได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) คือ การให้บริการที่ถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก เมื่อให้บริการเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของธุรกิจบริการ ตัวอย่างเช่น ธุรกิจบริการซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า เมื่อลูกค้านำทีวีเสียมาให้ซ่อม เราต้องเก็บข้อมูล อาการที่เครื่องทีวีเป็นอยู่ให้ครบ เพื่อที่จะวินิจฉัยแล้วซ่อมทีวีให้ลูกค้าหายและไม่ส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดอาการอื่น ๆ ความสุภาพมีมารยาท (Courtesy) คือ สุภาพ มีมารยาท มีน้ำใจ พุดจาไพเราะเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ เข้าใจหัวอกลูกค้า หรือที่เรียกว่า มีใจบริการ (Service Mind) ความสอดคล้องคงเส้นคงวา (Consistency) คือ การมีรูปแบบการให้บริการที่เหมือน ๆ กันทุกที่ทุกเวลา ทำให้ลูกค้ารู้สึกได้ถึงมาตรฐานที่เราสร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ เมื่อลูกค้าเข้าไปใช้บริการที่สาขาใด เวลาใดก็ตามก็จะได้รับบริการเหมือนกัน การเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก (Accessibility) คือ การเปิดช่องทางให้ลูกค้าสามารถติดต่อกับบริษัทได้หลากหลายช่องทาง และในแต่ละช่องทางที่ลูกค้าติดต่อนั้น มีความสะดวกและง่ายในการติดต่อพูดคุยและให้บริการ และในแต่ละช่องทางที่เราเปิดไว้ให้ลูกค้าติดต่อต้องทำให้มันง่ายและสะดวกในการที่ลูกค้าเข้าถึง การตอบสนอง (Responsiveness) คือ การแจ้งข้อมูลลูกค้าให้ลูกค้าทราบ ทำให้ลูกค้ารู้สึกว่าไม่ถูกทอดทิ้ง ไม่สนใจ และลูกค้าไม่รู้สึกรู้ว่าแจ้งอะไรไปแล้วบริษัทเงียบหายไป เช่น ลูกค้าส่งข้อมูลมาให้ทาง Email เจ้าหน้าที่ก็ควรตอบ Email ขอบขอบคุณลูกค้า ทำให้ลูกค้าทราบว่าข้อมูลส่งถึงเรียบร้อยแล้ว ความครบถ้วน สมบูรณ์ (Completeness) คือ การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ครบถ้วน เป็นการบริการเบ็ดเสร็จในครั้งเดียว (One Stop Service) มิใช่ต้องให้ลูกค้าต้องแจ้งข้อมูลหลาย ๆ ครั้ง พุดกับหลาย ๆ คนเวลา (Timeliness) เวลาเป็นเรื่องที่ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะเป็นยุคของการแข่งขันสูง ลูกค้าอยากใช้เวลาที่สมเหตุสมผลในการได้รับบริการตามที่ต้องการ ลูกค้าต้องการใช้เวลาให้น้อยที่สุดในการรอคอย ไม่อยากรอนาน ไม่อยากถูกรัดคิว หรือเอาเปรียบในขณะที่รอหากธุรกิจบริการมีปัจจัย/คุณลักษณะของคุณภาพบริการไม่ครบทั้ง 7 ข้อนี้ มีจุดอ่อนเพียงข้อใดข้อหนึ่ง แน่แน่นอนว่าลูกค้าย่อมมีโอกาสย้ายไปใช้บริการกับคู่แข่งได้ตลอดเวลาเสมอ

2. การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs) มีพัฒนาการมายาวนานกว่า 70 ปี นับตั้งแต่ Bode ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า “The Concepts of Needs” และได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือเรื่อง “Progressive Education at the Crossroads” ในปี ค.ศ. 1938 ซึ่งถือได้ว่าเป็นแนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) จากที่เคยเป็นแค่ “ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt needs)” ปัจจุบันการประเมินความต้องการจำเป็น

มีกระบวนการที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่หลากหลายจนเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงประเมินประเภทหนึ่ง

การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์อย่างมากในการทำให้การวางแผนมีทิศทางเป็นไปได้และมีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่มุ่งหวัง นอกจากนี้ ยังเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานทำให้สามารถวางแผนการปฏิบัติภายใต้ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นเทคนิคที่ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า และสามารถตรวจสอบได้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้อธิบายไว้ว่า พัฒนาการของการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่

ยุคที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ (Needs assessment for goal setting) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1930-1960 นักวิชาการที่สำคัญคือ Tyler และ Bode

ยุคที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนงาน (Needs assessment for planning) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1961-1970 นักวิชาการที่สำคัญคือ Stufflebeam (1968 อ้างถึงใน Worthen & Sanders, 1973) ซึ่งเสนอโมเดลการประเมินแบบ CIPP (Context-Input-Process Product) และ Alkin (1969) ที่ได้เสนอโมเดลการประเมินแบบ CSE (Center for the Study of Evaluation)

ยุคที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนและการนำไปสู่การปฏิบัติ (Needs assessment for planning and implementing) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1971-ปัจจุบัน นักวิชาการที่สำคัญคือ Kaufman (1972 อ้างถึงใน Kaufman & English, 1981) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเชิงระบบ (System approach) ที่นำมาใช้เป็นโมเดลในการประเมิน

สุวิมล ว่องวานิช (2562) ได้กล่าวถึง เรื่อง "พัฒนาการของการประเมินความต้องการจำเป็น" โดยนำเสนอประเด็นสำคัญดังนี้

1. พัฒนาการแนวคิดและทฤษฎี: ท่านได้ทบทวนพัฒนาการของการประเมินความต้องการจำเป็น ตั้งแต่อดีตจนถึงปี 2562 โดยแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์และแนวคิดทางทฤษฎี

2. การประเมินแบบ PNI modified: นำเสนอดัชนี Priority Needs Index modified ที่ท่านได้พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นวิธีการคำนวณค่าดัชนีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. เทคนิคการวิเคราะห์: นำเสนอเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทันสมัย ทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงการผสมผสานวิธีวิทยาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง

4. การประยุกต์ใช้ในบริบทใหม่: แสดงตัวอย่างการประยุกต์ใช้การประเมินความต้องการจำเป็นในบริบทที่หลากหลายและทันสมัย เช่น การศึกษาในยุคดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 และการประกันคุณภาพการศึกษายุคใหม่

5. แนวโน้มและทิศทางในอนาคต: ท่านได้นำเสนอแนวโน้มและทิศทางของการประเมินความต้องการจำเป็นในอนาคต รวมถึงความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น

สำหรับนิยามของคำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment)” มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Kafman (1982 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Witkin & Altschuld (1984) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่นำมาใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่มุ่งหวัง โดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) และนำมาจัดเรียงลำดับ และเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Kaufman, Rojas & Mayer (1993)

Reviere, Berkowitz, Carter & Ferguson (1996) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ Witkin & Altschuld (1995) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการดำเนินงาน 2) การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และ 3) การใช้ประโยชน์จากความต้องการจำเป็น

กล่าวโดยสรุป คือ การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap/discrepancy analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น และมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่าความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนางานองค์กรในอนาคต โดยเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็น และการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น นิยมนำมาใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร และผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังให้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร และการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรม (Issac & Michael, 1995)

โดยการจัดลำดับความสำคัญมีวิธีการดำเนินงานหลายรูปแบบ โดยการสำรวจครั้งนี้ใช้หลักประเมินความแตกต่าง โดยมีรายละเอียดของแต่ละวิธี ดังนี้

วิธี Mean Difference Method (MDF) เป็นวิธีการที่หาผลต่างของค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง (I) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ (D) วิธีการนี้มีข้อดี คือ สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ เข้าใจง่ายแต่ข้อเสียของวิธีนี้ คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่างเท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับความพึงพอใจกับความคาดหวังว่ามากหรือน้อย ซึ่งข้อคำถามหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวังสูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช่ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากว่าข้อคำถามนั้นมีระดับความพึงพอใจสูงด้วย ในขณะที่บางข้อคำถามมีระดับความคาดหวังไม่สูงมาก แต่มีความพึงพอใจน้อยทำให้ความต้องการจำเป็นสูงกว่า

วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง (I) และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ (D) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างความคาดหวัง (I) และความพึงพอใจ (D) ด้วยน้ำหนักความสำคัญของความคาดหวัง (I) เพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดขึ้นจากการคำนวณ

วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของความพึงพอใจเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่ความคาดหวังของกลุ่ม สำหรับการสำรวจครั้งนี้ใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนี จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น แบบ Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และในกรณีที่ค่า ($PNI_{Modified}$) เท่ากัน

จะพิจารณาจากค่า PNI ประกอบ

$$MDF = I - D$$

$$PNI = (I - D) \times I$$

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

3. เทคนิคและเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น

เทคนิคและเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งมีหลากหลายวิธีแต่ละวิธีมีจุดเด่นและการนำไปใช้ที่แตกต่างกัน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaires)
2. การสัมภาษณ์ (Interviews)
3. การสนทนากลุ่ม (Focus Groups)
4. การสังเกต (Observation)

5. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis)
6. เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)
7. การวิเคราะห์งาน (Task Analysis)
8. แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment)
9. การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting)
10. การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

อย่างข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า จากการเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือเหล่านี้ขึ้นอยู่กับบริบท วัตถุประสงค์ และทรัพยากรที่มี โดยอาจใช้หลายวิธีร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากขึ้น

ระบบการนำองค์กร

1. ความหมายของระบบการนำองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ได้ให้ความหมายระบบการนำองค์กร คือ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิธีการที่ผู้นำระดับสูงชี้นำและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2545) ได้ให้ความหมาย ระบบการนำองค์กร คือ ระบบการนำองค์กรเป็นกระบวนการที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการกำหนดทิศทางองค์กร สร้างความยั่งยืน และผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ

Daft (2010) ได้ให้ความหมาย ระบบการนำองค์กร คือ ระบบที่ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

วีระวัฒน์ พงษ์พยอม (2548) ได้ให้ความหมาย ระบบการนำองค์กร คือ ระบบการนำองค์กรเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรที่ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ การสื่อสาร การจูงใจ และการติดตามผล

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2551) ได้ให้หมาย ระบบการนำองค์กร คือ วิธีการที่ผู้นำระดับสูงชี้นำและทำให้องค์กรมีความยั่งยืน รวมถึงการกำกับดูแลองค์กรและการดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

Yukl (2010) ได้ให้ความหมาย ระบบการนำองค์กร คือ กระบวนการที่มีการวางแผน จัดองค์กร การนำ และการควบคุม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2544) ได้ให้ความหมาย ระบบการนำองค์กร คือ ระบบการนำองค์กรเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีต่อกลุ่มในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ กลไกในการขับเคลื่อนองค์กร โดยผู้นำระดับสูงใช้ในการกำหนดทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความคาดหวัง วางแผน จัดองค์กร การควบคุม และการสร้างแรงบันดาลใจ ให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความยั่งยืน

2. ความสำคัญของระบบการนำองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ได้กล่าวถึง ระบบการนำองค์กร ในคู่มือการนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานหมวดที่ 1 ว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรชี้แนะและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรสื่อสารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมกรรมการดำเนินการที่มีจริยธรรม และผลการดำเนินการที่ดี รวมถึงระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชน การนำองค์กรเป็นการมุ่งเน้นเพื่อปรับปรุงองค์กรเกี่ยวกับ 1.1 การนำองค์กร 1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การนำองค์กร ทำให้ทราบถึงความสำคัญใน 3 เรื่อง คือ

2.1.1 บทบาทผู้บริหารขององค์กรในการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นระยะยาว ค่านิยม การสื่อสาร การสร้างคุณค่าและการทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่ม รวมทั้งการทำให้เกิดการมุ่งเน้นขององค์กรในการปฏิบัติการต่าง ๆ ในการสร้างและรักษาให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่ดีอย่างยั่งยืน โดยต้องอาศัยการมุ่งเน้นอนาคตและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ทั้งในเรื่องการปรับปรุงและนวัตกรรม รวมทั้งการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการ ตัดสินใจ ความคล่องตัว และการเรียนรู้ของบุคลากร

2.1.2 การกำกับดูแลตนเองที่ดี เป็นเรื่องของการจัดการเพื่อให้เกิดการควบคุม และการตรวจสอบ การดำเนินการขององค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ซึ่งการดำเนินการให้มั่นใจว่าการกำกับดูแลตนเองที่ดีมีประสิทธิผลจะมีความสำคัญต่อความเชื่อถือ ของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมโดยรวม ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานองค์กร

2.1.3 การทบทวนผลการปฏิบัติงาน มีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่ทบทวนว่าองค์กรทำได้ดีเพียงใดในปัจจุบัน แต่ยังพิจารณาว่าองค์กรจะดำเนินการได้ดียังไรในอนาคตด้วยผลการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กรจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

และตัวชี้วัด ดังนั้น สิ่งสำคัญในการทบทวนโดยผู้บริหารขององค์กร คือ การแปลงผลของการทบทวนไปสู่เรื่องที่ต้อง ดำเนินการและสามารถนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม หัวข้อนี้ให้ความสำคัญใน 3 เรื่อง คือ

2.2.1 การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ในการแก้ไขป้องกันผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินการและให้บริการขององค์กร หมวด 1 การนำองค์กร

2.2.2 การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2.3 การให้การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อชุมชน

นอกจากนั้น องค์กรจะต้องมีกำหนดกำหนดกระบวนการ ตัววัด และเป้าประสงค์ที่สำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดด้านข้อกำหนด และระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนด หรือดีกว่าที่กำหนด รวมถึงมีการดำเนินการในการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติงานขององค์กร

องค์กรจะต้องมีการดำเนินการในการส่งเสริม และสร้างความมั่นใจได้ว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กรมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม โดยมีการกำหนดกระบวนการ และดัชนีชี้วัดที่สำคัญ ในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้โครงสร้างระบบการกำกับดูแลทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการผู้ส่งมอบและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการกำหนดแนวทางในการกำกับดูแล และดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

สำหรับดัชนีชี้วัดของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม อาจรวมถึงอัตราส่วนของกรรมการอิสระของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร ตัววัดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับกลุ่มผู้ถือหุ้น และผู้ไม่ได้ถือหุ้น การรายงานและการจัดการกับการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม

ผลสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อจริยธรรมขององค์กร การใช้โทรศัพท์สายด่วนเฉพาะสำหรับเรื่องจริยธรรม รวมถึงผลการทบทวนและการตรวจสอบด้านจริยธรรม หรือหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีนโยบายการฝึกอบรมบุคลากร และระบบการติดตามเฝ้าระวังในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเหมาะสม

ในการจัดการและปรับปรุงผลการดำเนินการจำเป็นต้องมีการดำเนินการเชิงรุกในด้าน

1. การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
2. การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ
3. ปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ

การที่จะมีผลการดำเนินการที่ดีในเรื่องดังกล่าวได้นั้น องค์กรต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดที่เหมาะสมที่ผู้นำระดับสูง สามารถนำมาใช้ในการติดตามการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร นอกจากนั้น องค์กรควรจะต้องมีความไวต่อประเด็นความกังวลของสังคม รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการพยายามทำให้เหนือกว่าข้อกำหนด และมีความเป็นเลิศด้านการประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดและจริยธรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพใหญ่ และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

องค์กรควรจะต้องคำนึงถึงความผาสุก และผลประโยชน์ของสังคมในภาพใหญ่ให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมให้กับระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจที่องค์กรดำเนินการอยู่ หรืออาจให้การสนับสนุนได้

ความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพใหญ่ จะมีความหมายมากกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเท่านั้น องค์กรไม่ว่าขนาดเล็กหรือใหญ่จะมีโอกาสคำนึงถึง และส่งเสริมระบบที่ดี ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงโอกาสในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ทั้งนี้ ระดับและขอบเขตของการสนับสนุน จะขึ้นอยู่กับขนาดและความสามารถขององค์กร

นอกจากนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่ชุมชนที่สำคัญต่อองค์กรอย่างจริงจัง โดยจะต้องมีการกำหนดชุมชนที่สำคัญขององค์กร และกำหนดกิจกรรมที่องค์กรจะเข้าไปมีส่วนร่วม โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน องค์กรควรจะมีการพิจารณาให้การสนับสนุนในเรื่องที่เป็นความสามารถพิเศษขององค์กร

ตัวอย่างเช่น การที่องค์กรร่วมมือกับโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อปรับปรุงการศึกษา องค์กรร่วมมือกับผู้ให้บริการด้านสาธารณสุขเพื่อปรับปรุงสุขอนามัยในชุมชนท้องถิ่น โดยให้การศึกษาและเป็นอาสาสมัครเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข รวมทั้งสร้างความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการค้า ธุรกิจ และสมาคมวิชาชีพ ในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น กิจกรรมอาสาสมัครต่าง ๆ หรือการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของไทยในตลาดโลกและเพื่อปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่าความสำคัญของระบบการนำองค์กร คือ วิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรชี้แนะและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการขององค์กรการสื่อสาร การสร้างคุณค่าและการทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมทั้งการทำให้เกิดการมุ่งมั่นขององค์กรในการปฏิบัติการต่าง ๆ ในการสร้างและรักษาให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่ดีอย่างยั่งยืน มีการกำกับดูแลตนเองที่ดีเป็นเรื่องของการจัดการเพื่อให้เกิดการควบคุม และการตรวจสอบการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบต่อในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีการทบทวนผลการปฏิบัติงาน มีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่ทบทวนว่าองค์กรทำได้ดีเพียงใดในปัจจุบัน

แต่ยังพิจารณาว่าองค์กรจะดำเนินการได้ดีอย่างไรในอนาคตด้วยผลการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กรจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กรมีการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในการแก้ไขป้องกันผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินการและให้บริการขององค์กร และการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงการให้การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อชุมชน ระบบการนำองค์กรเป็นวิธีการบริหารที่ผู้บริหารของส่วนราชการนำมาใช้ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการทั่วทั้งส่วนราชการ ซึ่งเป็นพื้นฐานและวิธีที่ใช้ตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ การสื่อสาร และการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมถึงโครงสร้างและกลไกในการตัดสินใจ

3. ขอบข่ายของระบบการนำองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ได้กล่าวถึง แนวคิดระบบการนำองค์กร ในคู่มือการนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงาน หมวดที่ 1 ไว้ว่า เพื่อให้ระบบการนำองค์กรของส่วนราชการสามารถชี้แนะและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มีระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผลครอบคลุมความเสี่ยงที่หน่วยงานกำลังเผชิญ การกำหนดนโยบายการนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบในเชิงรุก เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมด้านการกำกับดูแลที่สร้างความเชื่อมั่นส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่าย คำนี้ถึงผลกระทบต่อสังคมที่เกิดจากการดำเนินการของส่วนราชการและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง ระบบการนำองค์กรของ ก.พ.ร. (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) สรุปได้ว่ามีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์เชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ 2) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ 3) ด้านการมุ่งเน้นประโยชน์สุขประชาชน 4) ด้านการติดตามรายงานผลความเสี่ยงเชิงรุก 5) ด้านการสร้างเชื่อมั่นต่อสาธารณะ 6) ด้านการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์เชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ หมายถึง กระบวนการวางแผนและกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นภาพอนาคตหรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรต้องการไปถึง จากนั้นจึงพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) ซึ่งเป็นแผนระยะยาวที่กำหนดวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ

แผนยุทธศาสตร์จะมีการเชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ (Mission) ซึ่งเป็นหน้าที่หลักหรือเหตุผลที่องค์กรมีอยู่ และต้องการทำให้สำเร็จ ซึ่งหมายความว่าทุกการกระทำหรือแผนงานที่วางไว้นั้น

จะต้องสอดคล้องและสนับสนุนการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง การจัดเตรียมและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรหรือทีมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านการมุ่งเน้นประโยชน์สุขประชาชน หมายถึง การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในฐานะเป้าหมายหลักในการดำเนินนโยบาย กิจกรรม หรือการบริหารงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดในด้านคุณภาพชีวิต ความเป็นธรรม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้านการติดตามรายงานผลความเสี่ยงเชิงรุก หมายถึง การดำเนินการในการติดตามและประเมินสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อองค์กรหรือโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการป้องกันและลดความเสี่ยงก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้นจริง

ด้านการสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณะ หมายถึง การดำเนินการเพื่อสร้างและเสริมสร้างความไว้วางใจจากประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับองค์กรหรือโครงการหนึ่ง ๆ ซึ่งมุ่งหวังให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในความสามารถและความซื่อสัตย์ขององค์กร การดำเนินงานนี้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนระหว่างองค์กรกับสาธารณะ

ด้านการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ หมายถึง การพิจารณาผลกระทบที่การดำเนินงานขององค์กรหรือโครงการอาจมีต่อสังคม รวมถึงการมุ่งมั่นที่จะสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์และมีความยั่งยืนต่อสังคม

Harvard Kennedy School (2019) ได้สรุปองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ของกระบวนการเปลี่ยนแปลงระบบไว้ในกรอบการทำงาน 'CLEAR' เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงระบบไปปฏิบัติ ได้แก่

1. ประชุมและมุ่งมั่น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักมีส่วนร่วมในการสนทนาแบบมีผู้ควบคุมเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งเป็นข้อกังวลร่วมกัน พวกเขากำหนดผลประโยชน์และเป้าหมายร่วมกัน และมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันในรูปแบบใหม่เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในระบบ ตัวอย่างเช่น We Mean Business Coalition ได้ร่วมมือกับบริษัทชั้นนำเกือบ 1,000 แห่ง เพื่อสนับสนุนนโยบายด้านสภาพอากาศที่ทะเยอทะยานและอิงตามวิทยาศาสตร์ และได้ให้คำมั่นในการดำเนินการมากกว่า 1,500 รายการ

2. มองและเรียนรู้

ผ่านการทำแผนที่ระบบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับองค์ประกอบ ผู้มีบทบาท พลวัต และอิทธิพลที่สร้างระบบและผลลัพธ์ปัจจุบันของระบบส่งผลให้เกิด

ข้อมูลเชิงลึกและแนวคิดใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น Global Alliance for Improved Nutrition มุ่งเป้าไปที่ ช่องว่างเฉพาะในระบบโภชนาการการทำงานเพื่อเร่งปฏิริยาและขยายขนาดโซลูชันตามตลาดและมุ่งเป้าไปที่ประชากรที่เปราะบางซึ่งมีความต้องการมากที่สุด

3. มีส่วนร่วมและเติมพลัง

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แข็งแกร่งสร้างขึ้นผ่านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความมุ่งมั่น นวัตกรรม และความร่วมมือ แรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และ เหตุการณ์สำคัญช่วยขับเคลื่อนความก้าวหน้าและรักษาโมเมนตัมเอาไว้ ตัวอย่างเช่น โครงการ New Vision for Agriculture ได้มีส่วนร่วมกับองค์กรมากกว่า 650 แห่งและผู้่นารายบุคคล 1,500 คน ทั่วโลก โดยกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการใน 21 ประเทศ รวมถึงโครงการห่วงโซ่คุณค่ามากกว่า 90 โครงการ

4. กระทำด้วยความรับผิดชอบ

เป้าหมายและหลักการร่วมกันจะกำหนดทิศทางของแผนริเริ่ม ในขณะที่กรอบ การวัดผลจะช่วยติดตามความคืบหน้า โครงสร้างการประสานงานและการกำกับดูแลสามารถพัฒนาได้ เมื่อแผนริเริ่มบรรลุผล ตัวอย่างเช่น ขบวนการ Every Woman Every Child ได้ระดมคำมั่นสัญญา ในการดำเนินการหลายร้อยฉบับเพื่อมุ่งสู่กลยุทธ์ระดับโลก โดยติดตามความคืบหน้าผ่านกรอบ ความรับผิดชอบแบบรวมศูนย์ โดยมีกลุ่มควบคุมระดับสูงเป็นผู้กำกับดูแล และมีการประสานงาน โดยสำนักงานเลขาธิการระดับโลก

5. ทบทวนและแก้ไข

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบความคืบหน้าเป็นประจำและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม การใช้แนวทางที่คล่องตัว ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และเน้นการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง ช่วยให้เกิดการพัฒนา และการทดลอง ตัวอย่างเช่น กลุ่มทรัพยากรน้ำ 2030 ได้พัฒนาโครงสร้างองค์กรผ่านขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้นตอน โดยมอบหมายให้มีการประเมินจากภายนอกเพื่อทบทวนความคืบหน้าและแนะนำ โอกาสในการเพิ่มผลกระทบ

Midgley & Hobbs (2022) ได้กล่าวถึง 5 steps to practice systems leadership ว่าการคิดเชิงระบบเริ่มต้นด้วยการตระหนักว่าการคิดและวิธีที่เราเห็นโลกกำหนดว่าเราจะประพฤติ และกระทำอย่างไร ซึ่งนำไปสู่โลกที่เราสร้างขึ้นสำหรับเราและรอบ ๆ ตัวเราดังที่ เกร็กอริเบตสัน เคยกล่าวไว้อย่างชาญฉลาดว่า "เราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้โดยไม่เปลี่ยนแปลงตัวเอง การศึกษาวิจัยที่นำโดย Harvard Kennedy School ได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำในระบบว่า คือ "ชุดทักษะและความสามารถที่บุคคลหรือองค์กรใด ๆ สามารถใช้เพื่อเร่งปฏิริยาเปิดใช้งานและ สนับสนุนกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในระดับระบบ" บทความก่อนหน้านี้ที่ตีพิมพ์โดย Stanford Social Innovation Review กล่าวถึงภาวะผู้นำในระบบว่าเป็นความสามารถที่จำเป็น

ในการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงระบบ 5 ขั้นตอนสำคัญและความสามารถหลักที่จำเป็นในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับความเป็นผู้นำแบบระบบในองค์กรและชุมชน ได้แก่ 1) การทำความเข้าใจระบบ 2) การมองเห็นภาพและการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ของระบบ 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนร่วมในระบบ 4) การสร้างเส้นทางการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน 5) การติดตามประเมินผล และเรียนรู้เพื่อการปรับตัวพบว่ามี 5 ขั้นตอนสำคัญและความสามารถหลักที่จำเป็นในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับความเป็นผู้นำแบบระบบในองค์กรและชุมชน ได้แก่

1. การทำความเข้าใจระบบ : การมองเห็นและรับรู้ระบบนั้นต้องอาศัยความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องสร้างศักยภาพของบุคลากรในการคิดเชิงระบบและตระหนักถึงความซับซ้อน ซึ่งนักวิทยาศาสตร์ด้านระบบอย่าง Midgley & Hobbs ยอมรับในบทความนี้ แนวคิดของนักคิดเชิงระบบมุ่งเน้นไปที่การระบุ วิเคราะห์ และสังเคราะห์พฤติกรรมของระบบ โดยมุ่งเน้นที่การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบของระบบที่อธิบายพฤติกรรมของระบบและมุมมองที่แตกต่างกันที่เกี่ยวข้อง เมื่อทำเช่นนั้น นักคิดเชิงระบบจะทบทวนขอบเขตที่ระบุและจำกัดขอบเขตและผลกระทบของพลวัตและการแทรกแซงของระบบอย่างมีวิจารณญาณ มีแนวทาง ระบบ โมเดล และเครื่องมือต่าง ๆ มากมายที่นักคิดเชิงระบบสามารถใช้ได้ โดยยึดหลักที่ว่าไม่มีสูตรวิเศษหรือแนวทางเดียวที่เหมาะสมกับทุกกรณีในการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ

2. การมองเห็นภาพและการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ของระบบ : ผู้คิดเชิงระบบเริ่มใช้ความเป็นผู้นำเมื่อพวกเขาสร้างวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจว่าระบบควรทำงานอย่างไรและทำไมจึงควรทำงาน เพื่อที่พลังสร้างสรรค์จะถูกปลดปล่อยและมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่กำลังถูกสร้างขึ้นแทนที่จะเป็นสิ่งที่กำลังได้รับการแก้ไข ซึ่งจะช่วยคลายความตึงเครียดและความหงุดหงิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในขอบเขตของปัญหาที่ยาก งานนี้ต้องใช้ความกล้าที่จะมองไปสู่อนาคตและรับรู้ถึงสิ่งที่ระบบต้องการอย่างลึกซึ้ง ในระหว่างการฝึกนี้ เราจะถามว่าเรามีบทบาทและความรับผิดชอบอะไรในฐานะส่วนหนึ่งของระบบที่เราดำเนินการอยู่ เนื่องจากเราได้พบกับระบบอยู่ตลอดเวลา

3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนร่วมในระบบ : ความท้าทายระดับโลกที่เรามุ่งหมายจะแก้ไขเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก ซึ่งมักจะแสวงหาผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในระบบ ตัวอย่างเช่น เพื่อยุติความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ เราจำเป็นต้องโน้มน้าวชนชั้นสูงที่ร่ำรวยให้เก็บภาษีตามความมั่งคั่งของพวกเขา ซึ่งอาจกลายเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลของพวกเขา พลเมืองในสิ่งที่เรียกว่าประชาธิปไตยอาจสนับสนุนและลงคะแนนเสียงให้การปฏิรูปภาษี แต่พรรคการเมืองอาจหาข้อโต้แย้งต่อต้านได้ เนื่องจากพวกเขาไม่ต้องการทำลายชนชั้นสูง เนื่องจากพวกเขาสนับสนุนพรรคการเมืองเหล่านี้ทางการเงิน การเปลี่ยนแปลงระบบต้องมีการเปลี่ยนแปลงพลวัตที่ซับซ้อนประเภทนี้ และเพื่อทำเช่นนั้น จำเป็นต้องมีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียที่เข้าร่วมในระบบ เมื่อวัตถุประสงค์ชัดเจนสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ในการคิดแบบระบบ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในระบบคือผู้มีส่วนร่วม กล่าวคือ ตัวแทนที่มีอิทธิพลต่อระบบพร้อมกัน และได้รับอิทธิพลจากระบบจากการสังเกตและดำเนินการในระบบที่กำหนด โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือบทบาทในระบบเดียวกัน

4. การสร้างเส้นทางการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน : การมีแนวทางที่สอดคล้องในระดับสูง และมีมุมมองที่หลากหลายในเส้นทางการเปลี่ยนแปลงนั้นจะนำกระแสพลังงานสร้างสรรค์ไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์ร่วมกันที่เน้นที่การสร้างต้นแบบของอนาคตที่ต้องการ ในกระบวนการนี้ การอำนวยความสะดวกจะใช้ประโยชน์จากสติปัญญาของกลุ่มโดยสร้างเงื่อนไขให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น ในบรรดาเงื่อนไขเหล่านี้ สิ่งสำคัญคือต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมและเวลาที่เหมาะสม รวมถึงความปลอดภัยทางจิตใจที่ช่วยให้ทีมงานด้วยความเป็นอิสระและความไว้วางใจในระดับสูง ปัจจัยสองประการหลังนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการฝึกฝนความคิดที่สำรวจอนาคตซึ่งดำเนินการในขอบเขตของความเป็นไปได้

5. การติดตาม ประเมินผล และเรียนรู้เพื่อการปรับตัว : หนึ่งในอุปสรรคที่เกิดขึ้นบ่อยที่สุดในสาขาการเปลี่ยนแปลงคือการหลีกเลี่ยงขั้นตอนนี้ บ่อยครั้งที่สุด จากการสังเกตของฉันทโครงการต่าง ๆ มักจะจบลงทันทีหลังจากส่วนการสร้างสรรค์ร่วมกัน แต่สำหรับฉัน สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ การแทรกแซง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม รวมถึงวิธีการนำโซลูชันใหม่ไปปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม โปรแกรม ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือแผนนโยบายเหตุใดจึงต้องทำเช่นนี้มีสองเหตุผลหลักสำหรับสิ่งนี้ ประการแรก คือ เพื่อเรียนรู้ว่าการแทรกแซงที่สร้างขึ้นใหม่นั้นบรรลุวัตถุประสงค์จริงหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การแทรกแซงนั้นเปลี่ยนแปลงระบบตามที่คาดหวังไว้ได้อย่างไร นี่คือการเรียนรู้ที่ช่วยให้เราไตร่ตรองเกี่ยวกับระบบและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และปรับการแทรกแซงให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การแทรกแซงที่ดำเนินการในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนมากมักก่อให้เกิดผลที่ไม่ได้ตั้งใจหรือโยนภาระให้กับสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เหตุผลที่สอง คือ เพื่อความรับผิดชอบ การทำงานในด้านการเปลี่ยนแปลงระบบต้องยอมรับความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำทั้งหมดของทีม ซึ่งนำเสียดายที่มักละเลยหรือหลีกเลี่ยงสิ่งนี้ในการแทรกแซงระดับระบบส่วนใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจสังคมและระบบนิเวศ

Equal Measure (2017) ได้กล่าวถึงลักษณะ 9 ประการ ของผู้นำระบบที่มีประสิทธิภาพได้แก่

1. คิดอย่างเป็นระบบ

นักคิดเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพจะถอยห่างออกมาเพื่อมองภาพรวม โดยมองไกลกว่าความต้องการในแต่ละวันของโครงการ เพื่อพิจารณาถึงความซับซ้อนของประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ของปัญหา การลงทุน หรือชุมชน เป้าหมายที่แตกต่างกันและบางครั้งขัดแย้งกันของพันธมิตรในพื้นที่ และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในพื้นที่จากมุมมองนี้ ผู้นำสามารถตรวจจบบรูปแบบและความสัมพันธ์เพื่อใช้ประโยชน์หรือขัดขวางเป็นวิธีการในการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ทักษะการคิดเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้นั้นมีค่าอยู่ที่แนวคิดที่ว่าผู้นำต้องมีความตระหนักรู้ที่ละเอียดอ่อนเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระบบจึงจะมีอิทธิพล และสิ่งนี้จะทำให้พวกเขาสามารถเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมและทดสอบโซลูชันได้

2. มีทัศนคติที่เปิดกว้าง

งานเปลี่ยนแปลงระบบนั้นมีความเสี่ยงและต้องอาศัยการพัฒนา ดังนั้นหากต้องการประสบความสำเร็จ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงระบบจะต้องยอมรับการเรียนรู้ ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน และการทดลอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงระบบแสดงให้เห็นถึงความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสถานะเดิมเพื่อให้โปรแกรมและบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปตามจุดประสงค์ และยังมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะแก้ไขกลยุทธ์เบื้องต้นเมื่อพบแนวทางและโอกาสที่ไม่คาดคิด

3. กอดต้นให้มีการให้ความสำคัญอย่างไม่ลดละต่อความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการรวมเข้าด้วยกัน

ผู้นำระบบที่มีประสิทธิภาพจะใช้มุมมองด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการรวมเข้าเป็นหนึ่งในการทำงาน และต้องเชี่ยวชาญในการสร้างความไม่สบายใจและความตึงเครียดเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับความไม่เท่าเทียม นอกจากนี้ พวกเขาายังต้องสื่อสารถึงความหลงใหล และความมุ่งมั่นที่แท้จริงต่อความยุติธรรมทางสังคม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการ โดยดึงความสนใจไปที่ความไม่เท่าเทียมที่ฝังอยู่ในระบบที่พวกเขาต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

4. สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ

ความสัมพันธ์และความไว้วางใจเป็นรากฐานของการเติบโตและการเปลี่ยนแปลง ผู้นำระบบที่มุ่งมั่นในระยะยาวมีความอดทนในการสร้างความไว้วางใจ และใช้เวลาเพื่อให้เห็นความคืบหน้าในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความเห็นอกเห็นใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ โดยต้องรับรู้ถึงอารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจมุมมองของผู้อื่นและให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อความกังวลของผู้อื่น

5. ฝึกฝนการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำระบบจะรับฟังมุมมองที่อาจแตกต่างจากมุมมองของตนเองอย่างลึกซึ้ง และสามารถสร้างเรื่องราวที่สะท้อนถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความร่วมมือและการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเหล่านี้มีทักษะในการระบุและแสดงให้เห็นว่าผลประโยชน์ร่วมกันอยู่ที่ใด และสามารถอำนวยความสะดวกในการสนทนาที่สำรวจมุมมองที่แตกต่างกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ได้ เนื่องจากงานด้านการเปลี่ยนแปลงระบบมักต้องทำลายกำแพงระหว่าง

ภาคส่วนต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ความคุ้นเคยกับภาษาเฉพาะของภาคส่วนต่างๆ จึงสามารถสร้างระดับความไว้วางใจที่จำเป็นได้มาก

6. เน้นผลลัพธ์

ในช่วงเริ่มต้นของโครงการ และในการทำงานร่วมกันกับพันธมิตรและผู้ถือผลประโยชน์ ผู้นำระบบควรกำหนดกระบวนการที่ผู้ถือผลประโยชน์หรือตัวแทนของพวกเขาตกลงกันว่าความสำเร็จควรเป็นอย่างไร และเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่จะบ่งชี้ถึง "ชัยชนะในระยะเริ่มต้น"

การจัดกิจกรรมความร่วมมือโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ต้องการซึ่งมีการระบุอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงคุณค่าร่วมกันนั้นเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้แน่ใจว่าส่วนต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวร่วมกันจะรวมตัวกันมุ่งไปสู่ความปรารถนาอันเหมือนกัน แทนที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายของโปรแกรมหรือภาคส่วนที่ไม่สอดคล้องกัน และช่วยทำลายกำแพงกันขององค์กร

7. การร่วมสร้างโครงสร้างสนับสนุน

การเปลี่ยนแปลงระบบต้องการให้คู่ค้าทำงานร่วมกันในรูปแบบใหม่ การร่วมกันสร้างกระบวนการร่วมกันสามารถช่วยให้ตัวแทนขององค์กรและชุมชนทั้งหมดที่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น รวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากโครงการด้วย ข้อตกลงการแบ่งปันข้อมูล การตัดสินใจของกลุ่มการรวบรวมคำมั่นสัญญาของคู่ค้า และโครงสร้างการกำกับดูแลที่คล่องตัว เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

8. เพิ่มพลังให้กับส่วนรวมมากกว่าปัจเจกบุคคล

ความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจนั้นมีคุณค่า แต่ขาดความสามารถในการแก้ไขปัญหาเชิงระบบที่ยั่งยืน ผู้นำระบบที่มีประสิทธิผลตระหนักดีว่ามีผู้มีบทบาทหลายระดับที่จำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของตนเอง เมื่อความเป็นผู้นำและอำนาจกระจายออกไป บทบาทของผู้นำเพียงคนเดียวก็ลดน้อยลง และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายก็เพิ่มขึ้น คอขวดในการตัดสินใจก็ลดลง และโอกาสที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากโครงการจะคงอยู่ได้ในระยะยาวก็จะเพิ่มมากขึ้น การแบ่งปันอำนาจและเลิกคิดแบบ "ฉัน" แล้วหันมาคิดแบบ "เรา" เป็นจุดยืนที่จำเป็นสำหรับผู้นำระบบที่มีประสิทธิผล

9. สร้างโอกาสให้บุคคลได้เห็นประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของตน

ผู้นำระบบที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้คู่ค้าเข้าใจและอธิบายประโยชน์ของการมีส่วนร่วมได้อย่างชัดเจน ทำให้พวกเขาค้นพบกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จะขยายทรัพยากรให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงระบบต้องใช้เวลา และผู้นำระบบจะต้องได้รับการเรียกตัวมาเพื่อช่วยให้คู่ค้าระบุหลักฐานของความคืบหน้าชั่วคราวและนำความคืบหน้าไปปรับใช้ในบริบทที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กรของคู่ค้า โดยเตือนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องถึง

คุณค่าของการทำงานร่วมกันและทำให้พวกเขามีส่วนร่วมและได้รับกำลังใจ การทำเช่นนี้จะช่วยรักษาโมเมนตัมของความพยายามในการเปลี่ยนแปลงระบบได้เป็นอย่างดี

Hamilton & Grillo. (2019) ได้กล่าวถึง System Leadership in Practice ว่ามีเป็นผู้นำของระบบเติบโตจากการใช้เครื่องมือและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ในขณะที่เรามีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก หลังจากที่ Donella Meadows เขียน Limits to Growth จากผลงานของทีม ผู้คนก็เริ่มคิดถึงความท้าทายระดับโลกผ่านกรอบการทำงานของวงจรข้อเสนอแนะและผลที่ตามมาจากการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง Peter Senge ได้นำการคิดเชิงระบบมาใช้ในการออกแบบองค์กรเมื่อเขาเขียน The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization Adam Kahane จาก Reos Partners ร่วมกับคนอื่น ๆ อีกหลายคนได้นำ Theory U ของ Otto Scharmer ไปใช้ กับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายในการดำเนินการด้วยการสร้างและใช้เครื่องมือและความสามารถเหล่านี้ Impact Lab ช่วยให้สมาชิกพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในระบบในขณะที่ทำงานกับความท้าทายทางธุรกิจหลักของพวกเขา

ความสามารถส่วนบุคคล ถือเป็นพื้นฐาน คุณคือเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในกล่องเครื่องมือของคุณ สภาพภายในของคุณมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทุกสิ่งที่คุณทำ สิ่งสำคัญคือต้องตระหนักว่าคุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงผู้อื่นได้ คุณสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้เท่านั้น แต่เมื่อคุณเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของคุณกับผู้อื่นก็จะเปลี่ยนไปด้วย ส่งผลให้การแสดงออกของผู้อื่นเปลี่ยนไปด้วย

การมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากเราไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตัวเราเอง เราต้องการให้ทีมและองค์กรของเรามีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และบ่อยครั้งที่เราต้องมีอิทธิพลโดยปราศจากอำนาจภายในองค์กรของเราและระหว่างองค์กรคู่ค้า

การส่งมอบผลกระทบ คือ เป้าหมายของทั้งหมดนี้ เราต้องการสร้างความแตกต่างให้กับโลก และเราต้องทำงานของเราให้ดีที่สุด นี่คือเครื่องมือสองสามอย่างสำหรับการทำความเข้าใจระบบและสาเหตุหลัก และเครื่องมือสองสามอย่างสำหรับการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะภายในหรือภายนอก

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของระบบการนำองค์กร

ลำดับ	ระบบการนำองค์กร	สำนักงาน ก.พ.ร. (2567)	Midgley & Hobbs (2022)	Equal Measure (2017)	Hamilton & Grillo. (2019)	EdPEX (2024)	OBCE (2024)	ความถี่
1	ความสามารถในการนำองค์กร เชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
2	การกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต	✓		✓	✓	✓	✓	5*
3	การมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม	✓		✓			✓	3*
4	การทำความเข้าใจระบบ, คิดอย่าง เป็นระบบ		✓	✓				2
6	การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของ บุคคลกร		✓	✓	✓			3*
7	การเปลี่ยนแปลงร่วมกัน		✓	✓				2
8	ฝึกฝนการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิผล			✓				1
9	การร่วมสร้างโครงสร้างสนับสนุน			✓				1
10	เพิ่มพลังให้กับส่วนรวมมากกว่า ปัจเจกบุคคล			✓				1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบระบบการนำองค์กร ผู้วิจัยเลือกกระบวนการที่มีความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือ 3 คน ขึ้นไป เมื่อพิจารณาความถี่ สรุปได้ 4 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบที่จะ

เกิดขึ้นในอนาคต 3) ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม 4) ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร

1. ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์เชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ ว่าเพื่อให้ระบบการนำองค์กรของส่วนราชการสามารถชี้แนะและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติมีระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมความเสี่ยงที่หน่วยงานกำลังประสบ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบในเชิงรุก เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมด้านการกำกับดูแลที่สร้างความเชื่อมั่นส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่าย คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมที่เกิดจากการดำเนินการของส่วนราชการและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง Midgley & Hobbs (2022) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถที่จำเป็นในการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงระบบ พบว่ามี 5 ขั้นตอนสำคัญและความสามารถหลักที่จำเป็นในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับความเป็นผู้นำแบบระบบในองค์กรและชุมชน

Midgley & Hobbs (2022) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถที่จำเป็นในการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงระบบ พบว่า ความสามารถหลักที่จำเป็นในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับความเป็นผู้นำแบบระบบในองค์กรและชุมชน โดยทำความเข้าใจระบบและการมองเห็นภาพและกำหนดวัตถุประสงค์ของระบบและเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนร่วมในระบบ

Hamilton & Grillo. (2019) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ คือ ความต้องการการมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ความสามารถส่วนบุคคล และองค์กรผ่านการมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Equal Measure (2017) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ คือ ระบบที่มีประสิทธิภาพ ทักษะการคิดเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้นั้นมีค่าอยู่ที่แนวคิดที่ว่าผู้นำต้องมีความตระหนักรู้ที่ละเอียดอ่อนเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระบบจึงจะมีอิทธิพล และสิ่งนี้จะทำให้พวกเขาสามารถเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ มีมุมมองมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ร่วมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจของคนในองค์กร โดยผู้นำต้องมีการฝึกฝนการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน โดยกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อบรรลุ

พันธกิจและสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร ด้วยระบบกำกับดูแลที่น่าเชื่อถือ ส่งเสริมนวัตกรรม และแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่ายพันธมิตร ตระหนักถึงผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพ มุ่งแก้ไขปัญหาเชิงระบบอย่างยั่งยืน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมและองค์กรภายใต้ระบบบริหารที่มีประสิทธิผล

2. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ได้กล่าวถึง ด้านการติดตามรายงาน ผลความเสี่ยงเชิงรุก การรายงาน ติดตามตรวจสอบเชิงรุก ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหาประเด็น ที่เป็นความเสี่ยง มีการรายงานตัววัดในการติดตามป้องกันการทุจริตและมีการรายงานผลต่อสาธารณะ (Proactivecontrol & public report)

Midgley & Hobbs (2022) ได้กล่าวถึง ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คือ การติดตาม ประเมินผล และเรียนรู้เพื่อการปรับตัว และจัดการความเสี่ยง อย่างต่อเนื่อง โดยสร้างเส้นทางการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ทำการติดตาม ประเมินผล และเรียนรู้เพื่อ การปรับตัวเน้นการป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

Hamilton & Grillo (2019) ได้กล่าวถึง ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คือ กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อตรวจสอบ ประเมิน และจัดการความเสี่ยง อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการส่งผลลัพธ์ เพื่อการป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การติดตามในลักษณะนี้ไม่ได้อธิบายให้เกิดปัญหาหรือความเสี่ยงขึ้นก่อน

Equal Measure (2017) ได้กล่าวถึง ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คือ ด้านการติดตามรายงานผลความเสี่ยงเชิงรุกเน้นผลลัพธ์ เปิดโอกาสให้บุคคลได้ เห็นประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของตนในการรายงาน ติดตามตรวจสอบเชิงรุก ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการค้นหาประเด็นที่เป็นความเสี่ยง มีการรายงานตัววัดในการติดตามป้องกันการทุจริต

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หมายถึง กระบวนการเชิงระบบที่บูรณาการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อวัดความสำเร็จการดำเนินงานกับตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน แผนปฏิบัติของโรงเรียนคุณภาพ กำกับติดตามและประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจาก การดำเนินงานทั้งผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ ทางสังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี โดยอาศัยเครื่องมือ ทางสถิติ วิเคราะห์แนวโน้ม เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ปรับปรุงแผนปฏิบัติการดำเนินงาน และลดความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นที่ทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย

3. ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ได้กล่าวถึง ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มี ต่อสังคม คือ การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมเป็นความตระหนักที่สำคัญขององค์กรขีดสมรรถนะสูง

ไม่เพียงแต่การทำงานตามภาระหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องวางแผนไปข้างหน้าและคาดคะเนถึงความกังวลของสาธารณะที่มีต่อการปฏิบัติการของส่วนราชการ รวมทั้งประเด็นการสร้างความยั่งยืน (SDG) ที่อาจส่งผลต่อการบรรลุผลยุทธศาสตร์ชาติและความสามารถในการแข่งขันการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแผนงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง และการสร้างความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

Hamilton & Grillo (2019) ได้กล่าวถึง ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม หมายถึง การที่องค์กรต้องพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของตน โดยต้องหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมเป็นความตระหนักที่สำคัญขององค์กรขีดสมรรถนะสูง

Equal Measure (2017) ได้กล่าวถึง ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม คือ การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมที่องค์กรต้องพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของตน โดยต้องหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมเป็นความตระหนักที่สำคัญขององค์กรขีดสมรรถนะสูง ไม่เพียงแต่การทำงานตามภาระหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องวางแผนไปข้างหน้าและคาดคะเนถึงความกังวลของสาธารณะที่มีต่อการปฏิบัติการของส่วนราชการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม หมายถึง องค์กรมีกระบวนการออกแบบและดำเนินงาน อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพซึ่งรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสังคม โดยพิจารณาถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้ตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างการดำเนินงานกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ประสานความร่วมมือระหว่าง สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน มุ่งเน้นสร้างการมีส่วนร่วมของของคนในองค์กร มีความตระหนักรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานองค์กร

4. ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร

Midgley & Hobbs (2022) ได้กล่าวถึง ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร คือ ความสามารถหลักที่จำเป็นในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับความเป็นผู้นำใช้เป็นแนวในพัฒนาองค์กรและชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบการนำองค์กร

Hamilton & Grillo (2019) ได้กล่าวถึง ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร คือ การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือองค์กรในการสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรเป็นหลักในการพัฒนาองค์กร

Equal Measure (2017) ได้กล่าวถึง ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลากร คือ เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบ หรือโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาขององค์กร ซึ่งรวมถึง การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืนโดยให้บุคคล ได้เห็นประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของตนในการพัฒนาองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลากร หมายถึง กระบวนการเชิงระบบที่องค์กรออกแบบและดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กร ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาองค์กร มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีช่องทางที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นประสบการณ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างมีโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมภาวะผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสร้างความ ผูกพันต่อองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

พิมพ์มาดา วิชาศิลป์ (2563). ได้ศึกษาเรื่อง การนำองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนคุณภาพที่ชัดเจน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและเห็นภาพเดียวกันและมีวิสัยทัศน์ต้องสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการสร้างค่านิยมร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง มีการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากร ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทาง โดยงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าการนำองค์การในโรงเรียน คุณภาพยุคใหม่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

เชาวลิต ยิ้มยิ้ม (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่

พึงประสงค์ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูประจำชั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วันชนก อัจจุ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขต ภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขต ภาคกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมชาย วงศ์เกษม (2562). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจไทย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จะต้องมี ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และการแข่งขัน การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่สร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน และการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีการเตรียมความพร้อมองค์กรสำหรับการเปลี่ยนแปลง จัดการ ความต้านทานการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะมีการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์กับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างองค์กร มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Hansen (2010) ได้กล่าวถึงระบบการนำองค์กรว่า ระบบการนำองค์กรถูกพัฒนามาจาก กลยุทธ์องค์กรโดยรวม ซึ่งผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นด้วยว่าระบบการนำองค์กรมีความเชื่อมโยงกับประเด็น คุณค่า จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเขากลับมาทบทวนประเด็นเรื่องระบบการนำองค์กร อีกครั้ง และได้พัฒนาความเข้าใจใหม่จากแนวคิดการจัดการ เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ความยั่งยืนขององค์กร และโดยทั่วไป คือ ความรับผิดชอบต่อองค์กร (CR) และได้เสนอว่า ระบบการนำองค์กรควรขยายไปมากกว่าด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว โดยบูรณาการ ด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อมเข้าไว้ด้วย ซึ่งเรียกกระบวนการว่า “ระบบการนำองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อ”

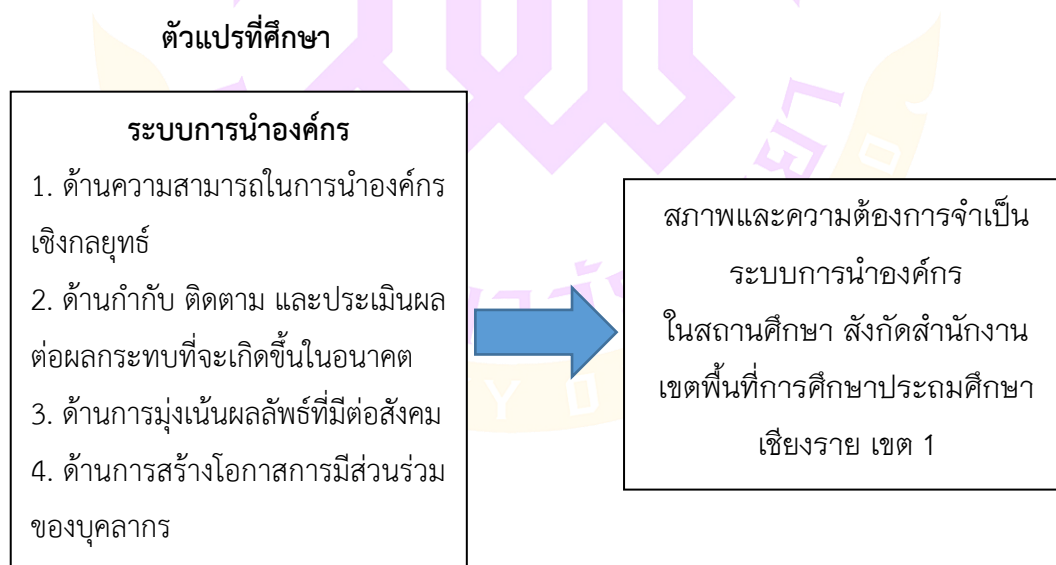
Burian (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Leadership Systems Model : An Integration Of People, Process, And Behaviors In A Dynamic And Evolving Environment” โดยเขา ได้สรุปไว้ว่า การใช้แนวทางเชิงระบบในการสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีความเป็นไปได้ และมีความสมเหตุสมผลอย่างยิ่ง ความจำเป็นในการมองภาพรวมของความเป็นผู้นำที่ครอบคลุม ซึ่งบูรณาการมุมมองแบบคลาสสิกและเชิงพฤติกรรมเข้ากับทฤษฎีแบบจำลองเชิงระบบและกระบวนการ

ที่เกี่ยวข้องนั้นทำจะชัดเจนมากขึ้น ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการเป็นผู้นำจะยิ่งกลายเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งขึ้น

Johnson & Smith (2023) ศึกษาเรื่อง "Strategic Leadership in Global Organizations" พบว่าองค์ประกอบสำคัญของการนำองค์กรระดับโลกประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ระดับโลก การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ และการสร้างความยั่งยืนขององค์กร โดยผู้นำต้องสามารถมองภาพรวมและกำหนดทิศทางขององค์กรที่สอดคล้องกับบริบทโลก รวมถึงสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับสากล ซึ่งการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องเข้าใจและสามารถจัดการกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งในแง่การบริหารทีมงานที่มีความหลากหลาย และการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ โดยองค์กรต้องมีแผนการพัฒนา และเตรียมความพร้อมผู้นำในอนาคต เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารและการเติบโตขององค์กร ในการสร้างความยั่งยืนขององค์กรผู้นำต้องคำนึงถึงการเติบโตที่ยั่งยืน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างคุณค่าระยะยาวให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ระบบการนำองค์กร



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

การศึกษาความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 353 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนคุณภาพ จำนวน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 คำนวณ ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน เชาวลิต ยิ้มแย้ม, 2566, หน้า 67) เทียบขนาดของประชากรที่ 360 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 186 คน

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากร แยกตามโรงเรียนคุณภาพ

โรงเรียนคุณภาพ	ประชากร (คน)		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. อนุบาลห้วยสัก	1	17	18
2. อนุบาลเวียงเชียงรุ่ง	1	24	25
3. บ้านดอน	1	14	15
4. บ้านดู่ (สหราษฎร์พัฒนาการ)	2	40	42
5. อนุบาลเวียงชัย	1	16	17
6. แม่ยาววิทยา	2	23	25
7. ชุมชนบ้านแม่ข้าวต้มหลวง	1	19	20
8. บ้านแม่ข้าวต้มท่าสุด	2	31	33
9. แม่กรณ์	1	15	16
10. อนุบาลเมืองเชียงราย(สันทรายราษฎร์ดรุณานุเคราะห์)	2	71	73
11. ดอยลานพิทยฯ	1	19	20
12. บ้านฟุ้งยั้งหัวฝ้ายวิทยา	1	18	19
13. บ้านห้วยหมากเอี้ยก	1	19	20
14. บ้านดอยฮาง	1	9	10
รวม	18	335	353

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รวมทั้งสิ้น	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	353	186

(กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยผู้บริหาร และครูของโรงเรียนคุณภาพ จำนวน 14 โรงเรียน เป็นผู้ตอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างถึงใน กอบชัย ลิขิตวิบูลย์กุล, 2565) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|--|
| ระดับ 5 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กร
ในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กร
ในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กร
ในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กร
ในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กร
ในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และค่าความถี่ ด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์
2. ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม
4. ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรและสร้างนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามสภาพการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างถึงใน กอบชัย ลิขิตวิบูลย์กุล, 2565, หน้า 39) และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. นำตัวแปรที่ศึกษา มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถามข้อความ ประโยคต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญการบริหารองค์กร 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบการนำองค์กรในสถานศึกษา 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยทางการศึกษา ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity) เพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์ ของการวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย

4.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร โดยมีคุณสมบัติเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศรา บุญเกิด

4.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการนำองค์กรในสถานศึกษา โดยมีคุณสมบัติเป็นนักวิชาการและเป็นครูชำนาญการขึ้นไป มีประสบการณ์ในการส่งผลงานประกวด Best Practice ของสถานศึกษา และปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ นางสาวศิรินาถ คำอุปละ

4.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยทางการศึกษา โดยมีคุณสมบัติเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาวัดและประเมินผลการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ

5. นำผลการพิจารณาทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) โดยใช้วิธีของ Rovinelli and Hambleton (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน พิญนิชาร์ โสคำ, 2562) ระหว่างประเด็นคำถามกับนิยามศัพท์ มีวิธีการให้คะแนนเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด
- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป หากข้อคำถามมีค่าต่ำกว่า 0.67 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกให้มีจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสม

6. ปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และการดำเนินการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ทำการ Try out ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน หัตยาพร แสงดี, 2565) ได้ค่าความ เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. ส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยัง ผู้บริหาร และครูโรงเรียนคุณภาพ จำนวน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 186 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

3. ผู้วิจัยประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กร ในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างถึงใน กอบชัย ลิขิตวิบูลย์สกุล, 2565, หน้า 39) โดยใช้วัดรายด้าน และรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 อ้างถึงใน เขาวลิต ยิ้มแย้ม, 2566, หน้า 76) ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับมาก
ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับน้อย
ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNImodified) (Modified Priority Needs Index, สุวิมล ว่องวานิช, 2550 อ้างถึงใน พิญนิชาร ไสค์คำ, 2562, หน้า 94) เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงมากกว่าค่าดัชนีที่มีค่าน้อย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และค่าความถี่ ด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์
2. ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม
4. ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1 คัดเลือกไว้ใช้ได้

- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

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

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI_{modified})

$$\text{สูตร } PNI_{(modified)} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ $PNI_{(modified)}$ หมายถึง ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการ

จำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กร ในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และค่าความถี่



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	90	48.39
2) หญิง	96	51.61
รวม	186	100.00
2. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	18	9.68
2) ครู	168	90.32
รวม	186	100.00
3. ระดับการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	140	75.27
2) สูงกว่าปริญญาตรี	46	24.73
รวม	186	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 และเป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 48.39 ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 90.32 และดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.68 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 75.27 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำ
องค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 1 ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$(PNI_{modified})$	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ด้านความสามารถใน การนำองค์กรเชิงกล ยุทธ์	3.62	0.83	มาก	4.20	0.83	มาก	0.160	1
2	ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต	3.74	0.80	มาก	4.21	0.81	มาก	0.126	4
3	ด้านการมุ่งเน้น ผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม	3.70	0.84	มาก	4.25	0.87	มาก	0.149	2
4	ด้านการสร้างโอกาส การมีส่วนร่วมของ บุคคลกร	3.75	0.88	มาก	4.27	0.88	มาก	0.139	3
รวมเฉลี่ย		3.70	0.84	มาก	4.23	0.84	มาก	0.143	

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$,
S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างโอกาส
การมีส่วนร่วมของบุคคลกร ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านกำกับ
ติดตามและประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.80) อยู่ในระดับมาก

และด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.84) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.83) อยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลากร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.87) อยู่ในระดับมาก และด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.81) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.83) อยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมเท่ากับ 0.143 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ($PNI_{Modified} = 0.160$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ($PNI_{Modified} = 0.149$) และด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลากร ($PNI_{Modified} = 0.139$) และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.126$)

ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	3.52	0.88	มาก	4.03	0.80	มาก	0.145	8

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
2	การดำเนินงานทำแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด และกรอบเวลาที่ชัดเจน	3.51	0.80	มาก	4.08	0.80	มาก	0.162	3
3	ผู้บริหาร ได้สื่อสาร และถ่ายทอดวิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรทุกระดับ เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้	3.67	0.73	มาก	4.11	0.73	มาก	0.120	10
4	มีระบบการกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.62	0.87	มาก	4.15	0.88	มาก	0.146	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อม ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครู และบุคลากรในโรงเรียนคุณภาพ	3.42	0.86	ปานกลาง	4.15	0.91	มาก	0.213	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
6	การสร้างและพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานภายใน และภายนอก เพื่อ แก้ไขปัญหาและ พัฒนางานการร่วมมือ กันอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.60	0.79	มาก	4.15	0.84	มาก	0.153	5
7	การรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ ผลกระทบทางสังคมที่ อาจเกิดขึ้นจากการ ดำเนินงาน พร้อม กำหนดมาตรการ ป้องกันและแก้ไขอย่าง เหมาะสม	3.70	0.80	มาก	4.26	0.84	มาก	0.151	6
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม และสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดย ให้เกิดการปฏิบัติอย่าง จริงจัง	3.74	0.78	มาก	4.25	0.83	มาก	0.136	9
9	โดยให้การสนับสนุน การนำเทคโนโลยีและ ระบบดิจิทัลมาใช้ใน การบริหารจัดการ องค์กร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ทำงาน	3.66	0.81	มาก	4.23	0.84	มาก	0.156	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
10	การทบทวนตัวชี้วัด ดำเนินการที่สำคัญ อย่างต่อเนื่อง เพื่อ ระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุง แก้ไขทันต่อสถาน การณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.79	0.86	มาก	4.62	0.62	มากที่สุด	0.219	1
รวมเฉลี่ย		3.70	0.84	มาก	4.23	0.84	มาก	0.143	

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.78) อยู่ในระดับมาก และการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.80) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนคุณภาพ ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.84) อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้เกิด

การปฏิบัติอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.83) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) แสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.143 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.219$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อม ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนคุณภาพ มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.213$) และการดำเนินที่ทำแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกรอบเวลาที่ชัดเจน มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.162$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้สื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.120$)

ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$(PNI_{modified})$	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	การรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และคาดการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นระบบ	3.62	0.74	มาก	4.25	0.82	มาก	0.174	1
2	การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ การความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	3.75	0.74	มาก	4.17	0.89	มาก	0.112	9

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3	การกำหนดตัวชี้วัดความเสี่ยง (Risk Indicators) ที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างสม่ำเสมออย่างเป็นระบบ	3.72	0.81	มาก	4.16	0.78	มาก	0.118	7
4	การกำกับ ติดตาม และจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยง และเผยแพร่ต่อสาธารณชนอย่างโปร่งใส	3.81	0.75	มาก	4.25	0.74	มาก	0.115	8
5	การเฝ้าระวังและมีระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า (Early Warning System) ที่มีประสิทธิภาพ	3.85	0.85	มาก	4.32	0.75	มาก	0.122	4
6	มีการกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม(0)	3.87	0.83	มาก	4.34	0.84	มาก	0.121	5
7	การทบทวนและปรับปรุงมาตรการการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.90	0.84	มาก	4.30	0.86	มาก	0.103	10

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
8	การจัดทำฐานข้อมูล การกำกับ ติดตาม และประเมินผลความ เสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ	3.65	0.76	มาก	4.20	0.79	มาก	0.151	2
9	การมีช่องทางให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแจ้งข้อมูล ความเสี่ยงหรือการ ทุจริตที่อาจเกิดขึ้นกับ สถานศึกษา	3.67	0.73	มาก	4.11	0.73	มาก	0.120	6
10	มีการรายงานและ เผยแพร่ผลการ ดำเนินการด้านการ ป้องกันความเสี่ยงและ การทุจริตต่อ สาธารณะอย่าง สม่ำเสมอ	3.52	0.88	มาก	4.03	0.80	มาก	0.145	3
รวมเฉลี่ย		3.74	0.80	มาก	4.21	0.81	มาก	0.126	

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.80) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทบทวนและปรับปรุงมาตรการ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม(0) ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.83) อยู่ในระดับมาก และการเฝ้าระวังและมีระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า (Early Warning System) ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.85) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการด้านการป้องกัน ความเสี่ยงและการทุจริตต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.88) อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.81) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล อย่างเป็นรูปธรรม(0) ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การเฝ้าระวังและมีระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า (Early Warning System) ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.75) อยู่ในระดับมาก และการทบทวนและปรับปรุงมาตรการ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.86) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการด้านการป้องกันความเสี่ยงและการทุจริตต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.80) อยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) แสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 0.126 ในภาพรวมเท่ากับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การได้รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และคาดการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นระบบ มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.174$) รองลงมา คือ การจัดทำฐานข้อมูล การกำกับ ติดตาม และประเมินผลความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.151$) และการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการด้านการป้องกันความเสี่ยงและการทุจริตต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.145$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การทบทวนและปรับปรุงมาตรการ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.103$)

ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำ
องค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	มีการรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ผลกระทบที่อาจ เกิดขึ้นต่อชุมชนและ สิ่งแวดล้อมก่อนเริ่ม ดำเนินโครงการต่าง ๆ	3.80	0.87	มาก	4.19	0.94	มาก	0.103	9
2	การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ผู้ปกครองและผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ นำมาปรับปรุงการ ดำเนินงานขององค์กร	3.81	0.77	มาก	4.19	0.97	มาก	0.100	10
3	การกำหนด วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการที่ สนับสนุนการพัฒนา อย่างยั่งยืนและความ รับผิดชอบต่อสังคม	3.85	0.87	มาก	4.31	0.89	มาก	0.119	8
4	การบูรณาการ เป้าหมายการพัฒนาที่ ยั่งยืนเข้ากับ แผนปฏิบัติการของ โรงเรียนคุณภาพ	3.62	0.87	มาก	4.15	0.88	มาก	0.146	6

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5	การติดตามตัวชี้วัด และการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุง กระบวนการที่ รับผิดชอบต่อสังคม อย่างต่อเนื่อง	3.42	0.86	ปาน กลาง	4.15	0.91	มาก	0.213	2
6	การจัดทำรายงาน ผลกระทบทางสังคม และสิ่งแวดล้อมจาก การดำเนินงานของ โรงเรียนคุณภาพ เสมอ	3.60	0.79	มาก	4.15	0.84	มาก	0.153	4
7	การมีมาตรการป้องกัน และลดผลกระทบเชิง ลบต่อสังคมและสิ่ง แวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น จากการดำเนินงาน	3.70	0.80	มาก	4.26	0.84	มาก	0.151	5
8	การสร้างความร่วมมือ กับภาคีเครือข่ายใน การแก้ไขปัญหาสังคม และสิ่งแวดล้อม	3.74	0.78	มาก	4.25	0.83	มาก	0.136	7
9	การพัฒนานวัตกรรมที่ ตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคมและ เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	3.66	0.81	มาก	4.23	0.84	มาก	0.156	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
10	การติดตามประเมิน ทบทวนและปรับปรุง ผลการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการ ด้าน ความรับผิดชอบต่อ สังคมอย่างเป็นระบบ	3.79	0.86	มาก	4.62	0.62	มากที่สุด	0.219	1
รวมเฉลี่ย		3.70	0.84	มาก	4.25	0.87	มาก	0.149	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.77) อยู่ในระดับมาก และการมีการรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมก่อนเริ่มดำเนินโครงการต่างๆ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.87) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามตัวชี้วัดและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.87) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดตามประเมิน ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.89) อยู่ในระดับมาก และมีมาตรการป้องกันและลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.84) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามตัวชี้วัดและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) แสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ในภาพรวมเท่ากับ 0.149 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การติดตามประเมิน ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นระบบ มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.219$) รองลงมา คือ การติดตามตัวชี้วัดและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.213$) และการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.156$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.100$)

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$(PNI_{modified})$	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	การสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาระบบการทำงาน	3.77	0.91	มาก	4.26	0.91	มาก	0.130	7
2	การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินเพื่อสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอ	3.79	0.94	มาก	4.22	0.90	มาก	0.113	9

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3	การมีการสนับสนุนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.71	0.91	มาก	4.25	0.83	มาก	0.146	4
4	การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในการพัฒนาองค์กร	3.68	0.93	มาก	4.31	0.87	มาก	0.171	1
5	การยกย่องและเชิดชูบุคลากรหรือทีมงานที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาองค์กร	3.69	0.92	มาก	4.28	0.89	มาก	0.160	3
6	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กร	3.72	0.87	มาก	4.32	0.87	มาก	0.161	2
7	การมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.86	มาก	4.26	0.89	มาก	0.118	8

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			(PNI _{modified})	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
8	การมุ่งเน้นให้บุคลากร ในองค์กรทุกภาคส่วน มีส่วนร่วม ในการ จัดทำแผนการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานที่ สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการของ โรงเรียนคุณภาพ	3.80	0.88	มาก	4.31	0.89	มาก	0.134	5
9	การเปิดโอกาสให้ บุคลากรในองค์กรมี ส่วนร่วม ในการ บริหารจัดการ งบประมาณในการ พัฒนาความรู้และ ทักษะของบุคลากรให้ เกิดประสิทธิภาพใน การทำงานสูงสุด	3.80	0.84	มาก	4.30	0.83	มาก	0.132	6
10	การเปิดโอกาสให้ บุคลากรในองค์กรมี ส่วนร่วม สร้าง วัฒนธรรมการทำงาน ที่ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมในการพัฒนา องค์กร	3.75	0.74	มาก	4.17	0.89	มาก	0.112	10
รวมเฉลี่ย		3.75	0.88	มาก	4.27	0.88	มาก	0.139	

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.88) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ

การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการงบประมาณในการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.84) อยู่ในระดับมาก และการมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียนคุณภาพ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.88) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.93) อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.88) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.87) อยู่ในระดับมาก และการมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียนคุณภาพ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.89) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้มีภาวะผู้นำโดยมีเป้าหมายความผูกพันร้อยละ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.89) อยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) แสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในภาพรวมเท่ากับ 0.139 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในการพัฒนาองค์กร มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.171$) รองลงมา คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กร มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.161$) และการยกย่องและเชิดชูบุคลากรหรือทีมงานที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาองค์กร มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.160$) และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้มีภาวะผู้นำโดยมีเป้าหมายความผูกพันร้อยละ มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.112$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และค่าความถี่

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครูของโรงเรียนคุณภาพ จำนวน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และค่าความถี่ แล้วนำเสนอแบบตารางความถี่ ดังนี้

ตาราง 10 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กร ในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1	ความถี่	ลำดับ
ควรมีการทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญและสามารถระบุสิ่งที่ต้องการ ปรับปรุงแก้ไขทันทีที่เกิดการเปลี่ยนแปลง	59	1
ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรในการ ทำงานและยกระดับประสิทธิภาพให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	30	2
สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ชัดเจน	10	3

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ เรื่องควรมีการทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญและสามารถระบุสิ่งที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขทันทีที่เกิดการเปลี่ยนแปลง มีค่าความถี่ = 59 มีค่าความถี่สูงสุด รองลงมา เรื่องผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรในการทำงานและยกระดับประสิทธิภาพให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าความถี่ = 30 และเรื่องสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีค่าความถี่ = 10

ตาราง 11 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กร	ความถี่	ลำดับ
ในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1		
ควรมีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	29	1
ควรจัดทำฐานข้อมูลกับกำกับ ติดตามและประเมินผลความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ	10	2
ควรมีการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการการป้องกันความเสี่ยงและทุจริตอย่างสม่ำเสมอ	4	3

จากตารางที่ 11 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล เรื่องควรมีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีค่าความถี่ = 29 มีค่าความถี่สูงสุด รองลงมา ควรจัดทำฐานข้อมูลกับกำกับ ติดตามและประเมินผลความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ = 10 และเรื่องควรมีการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการการป้องกันความเสี่ยงและทุจริตอย่างสม่ำเสมอมีค่าความถี่ = 4

ตาราง 12 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กร	ความถี่	ลำดับ
ในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1		
ควรติดตามประเมินทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ	16	1
ควรติดตามตัวชี้วัดและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง	7	2
ควรพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	4	3

จากตารางที่ 12 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม เรื่องควรมีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีค่าความถี่ = 10 มีค่าความถี่สูงสุด รองลงมา ควรติดตามตัวชี้วัดและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง = 7 และเรื่องควร พัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม มีค่าความถี่ = 4

ตาราง 13 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กร ในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1	ความถี่	ลำดับ
ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในการพัฒนาองค์กร	19	1
ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในและภายนอกในการพัฒนาองค์กร	7	2
ควรมีการย่องและเชิดชูบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาองค์กร	3	3

จากตารางที่ 13 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม เรื่องควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรมีค่าความถี่ = 10 มีค่าความถี่ สูงที่สุด รองลงมา เรื่องควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในและภายนอกในการพัฒนาองค์กร มีค่า ความถี่ = 7 และเรื่องควรที่การย่องและเชิดชูบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาองค์กร มีค่าความถี่ = 3

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร รองลงมา คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม และด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ความต้องการจำเป็นแสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมเท่ากับ 0.143 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ($PNI_{Modified} = 0.160$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ($PNI_{Modified} = 0.149$) และด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร ($PNI_{Modified} = 0.139$) และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่า ($PNI_{Modified} = 0.126$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม และด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์

สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง และการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขอย่างเหมาะสมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนคุณภาพทุกข้ออยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต อยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็นแสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อม ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครูและบุคลากร ในโรงเรียนคุณภาพ และการดำเนินกิจกรรมยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกรอบเวลาที่ชัดเจน และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน ได้สื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้

1.2 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทบทวนและปรับปรุงมาตรการ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การมีกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล อย่างเป็นรูปธรรม และการเฝ้าระวังและมีระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า (Early Warning System) ที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการด้านการป้องกันความเสี่ยงและการทุจริตต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล อย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา คือ การเฝ้าระวังและมีระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า (Early Warning System) ที่มีประสิทธิภาพ และการทบทวนและปรับปรุงมาตรการ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรายงานและเผยแพร่

ผลการดำเนินการด้านการป้องกันความเสี่ยงและการทุจริตต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็นแสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่ความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การได้รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และคาดการณ์ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ การจัดทำฐานข้อมูล การกำกับ ติดตาม และประเมินผลความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ และการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการ ด้านการป้องกันความเสี่ยงและการทุจริตต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การทบทวนและปรับปรุงมาตรการ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม

สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมา คือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานขององค์กร และการมีการรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมก่อนเริ่มดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามตัวชี้วัดและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดตามประเมิน ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีมาตรการป้องกันและลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามตัวชี้วัดและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็นแสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ในภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การติดตามประเมิน ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นระบบ มีค่า รองลงมา คือ การติดตามตัวชี้วัดและการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนา นวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และข้อที่มีดัชนี ความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

1.4 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร

สภาพปัจจุบันของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งเน้นให้ บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการงบประมาณ ในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด และการมุ่งเน้น ให้บุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้อง กับแผนปฏิบัติการของโรงเรียนคุณภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในการพัฒนาองค์กร ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กร รองลงมา คือ การส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในการพัฒนาองค์กร และการมุ่งเน้นให้ บุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้อง กับแผนปฏิบัติการของโรงเรียนคุณภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้ บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้มีภาวะผู้นำโดยมี เป้าหมายความผูกพันในองค์กรทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ค่าความต้องการจำเป็นแสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร ในการพัฒนาองค์กร รองลงมา คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุน การพัฒนาองค์กร และการยกย่องและเชิดชูบุคลากรหรือทีมงานที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาองค์กร และข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ โดยมีเป้าหมายความผูกพันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์

พบว่าข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสามารถในการ นำองค์กรเชิงกลยุทธ์ เรื่องควรมีการทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญและสามารถระบุสิ่งที่ต้องการ ปรับปรุงแก้ไขทันทีที่เกิดการเปลี่ยนแปลง มีค่าความถี่ = 59 มีค่าความถี่สูงสุด รองลงมา เรื่อง ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรในการทำงานและยกระดับ ประสิทธิภาพให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าความถี่ = 30 และเรื่องสถานศึกษาควรมี การดำเนินงานทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีค่าความถี่ = 10

2.2 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล

พบว่าข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล เรื่องควรมีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีค่าความถี่ = 29 มีค่าความถี่ สูงที่สุด รองลงมา ควรจัดทำฐานข้อมูลกับกำกับ ติดตามและประเมินผลความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ = 10 และเรื่องควรมีการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการป้องกันความเสี่ยงและทุจริต อย่างสม่ำเสมอมีค่าความถี่ = 4

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม

พบว่าข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มี ต่อสังคม เรื่องควรมีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีค่าความถี่ = 10 มีค่าความถี่ สูงที่สุด รองลงมา ควรติดตามตัวชี้วัดและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง = 7 และ เรื่องควรพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม มีค่าความถี่ = 4

2.4 ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร

พบว่าข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียน คุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม เรื่องควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรมีค่าความถี่ = 10 มีค่าความถี่สูงสุด รองลงมา เรื่องควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในและภายนอกในการพัฒนาองค์กร มีค่าความถี่ = 7 และเรื่องควรที่การย่องแบะเชิดชูบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาองค์กร มีค่าความถี่ = 3

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพเพราะผู้บริหารมองว่าระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพต้องอาศัยความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม และการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารองค์กรในโรงเรียนคุณภาพไปพร้อมกัน สอดคล้องกับ วันชนก อัจปรู (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับ เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูประจำชั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนตัวชี้วัดดำเนินการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง และรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน พร้อมกำหนดมาตรการ

ป้องกันและแก้ไขอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์เชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ เพื่อให้ระบบการนำองค์การของส่วนราชการสามารถชี้แนะและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การ ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และ แผนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจ คำนี้ถึงผลกระทบต่อสังคมที่เกิดจากการดำเนินการของส่วนราชการและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

รองลงมา ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรและมีการรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมก่อนเริ่มดำเนินโครงการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์มาดา วิชาศิลป์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การนำองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับ เข้าใจและเห็นภาพเดียวกันและมีวิสัยทัศน์ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการสร้างค่านิยมร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการงบประมาณในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด และมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Midgley & Hobbs (2022) ได้กล่าวว่า การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร คือ ความสามารถหลักที่จำเป็นในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับความเป็นผู้นำแบบระบบในองค์กรและชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนร่วมในระบบ

และด้านที่มีความจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทบทวนและปรับปรุงมาตรการการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม และเฝ้าระวังและมีระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า (Early Warning System) ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Midgley & Hobbs (2022) ได้กล่าวว่า การกำกับ การติดตาม ประเมินผล และเรียนรู้เพื่อการปรับตัว เพื่อตรวจสอบ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติให้อยู่ในระดับที่ทำให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่ การพัฒนาระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ ซึ่งโรงเรียนได้ทำได้ดีที่สุด คือ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แต่ด้านที่ต้องปรับแก้ไขมากที่สุด คือ ด้านความสามารถ ในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) ที่พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์เชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ ว่าเพื่อให้ระบบการ นำองค์กรของส่วนราชการสามารถชี้แนะและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจ คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้ง ระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนสภาพแวดล้อม ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครู และบุคลากรในโรงเรียนคุณภาพและผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กร ที่ชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต
2. ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการด้านการป้องกันความเสี่ยงและการทุจริต ต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการทบทวนและปรับปรุงมาตรการ การกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
3. ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามตัวชี้วัด และการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานขององค์กร
4. ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในการพัฒนาองค์กร ควรเปิดโอกาสให้ บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้มีภาวะผู้นำโดยมีเป้าหมายความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. ควรศึกษารูปแบบสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จของระบบการนำองค์กรและติดตามผลการนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. พริกหวานกราฟฟิค.
- กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2566). *ข้อมูลและแผนการเรียนรวมโรงเรียนคุณภาพและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone)*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กอบชัย ลีพิสิษฐ์สกุล. (2565). *การพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางองค์การสหประชาชาติ (UN) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]*.
- เขาวลิต ยิ้มแย้ม. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 11(44), 103-113. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1308>
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2545). *กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พิญนิชาร์ โสคำ. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(3), 185-194. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/issue/view/14014>
- พิมพ์ชนก สีหา และสุภาวดี บาลี. (2564). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความต้องการและความคาดหวัง*. <https://dusitpoll.dusit.ac.th/KB/2021/594/>
- พิมพ์มาดา วิชาศิลป์. (2563). การนำองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 8(2), 15-28. <https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/edu/issue/view/452>
- วันชนก อางปรุ. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]*.
- วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม. (2548). *การทำงานเป็นทีม*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. อมรินทร์.

- สมชาย วงศ์เกษม. (2562). ปัจจัยความสำเร็จในการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจไทย. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, 5(2), 45-60. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). วี.พริ้นท์ (1991).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *พัฒนาการของการประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *การร่วมสร้างโครงสร้างสนับสนุนในหน่วยงานภาครัฐ: หลักเกณฑ์การประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ 4.0* (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2551). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ*. www.tqa.or.th/th/node/685
- หัตยาพร แสงดี. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].
- Alkin, M. C. (1969). *Evaluation Theory Development*. Sage.
- Burian, P. E. (2014). Leadership systems model: An integration of people, process, and behaviors in a dynamic and evolving environment. *International Journal of Business and Social Science*, 5(10), 92–102. <https://www.ijbssnet.com/>
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design* (10th Edition). South-Western Cengage Learning.
- EdPEX. (2024). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2567-2570*. สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- Equal Measure. (2017). *Collaborative Creation of Support Structures*. Strategies for Effective and Sustainable Development. <https://www.equalmeasure.org/toolsandframeworks-systems-leaders/>

- Hamilton, H., & Grillo, L. (2019). *Collaborative Creation of Support Structures*. Strategies for Effective and Sustainable Development.
- Hansen, J. T. (2010). *Study companion for netter's anatomy*. Elsevier.
- Harvard Kennedy School. (2019). *Collaborative Governance and the Creation of Support Structures*. Strategies for Effective Public Administration.
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1995). *Handbook in Research and Evaluation*. EdITS.
- Johnson, M., & Smith, R. (2023). Digital resources in education: Opportunities and challenges. *International Journal of Educational Technology*, 6(2), 86-89.
<https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles>
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application United states of America*. Educational Technology.
- Kaufman, R., Rojas, A., & Mayer, H. (1993). *Need assessment : A user's Guide*. Education Technology.
- Midgley, G., & Hobbs, C. (2022). *Collaborative Development of Support Structures*. Integrating Holistic Systems Thinking and Stakeholder Involvement.
- OBEC. (2024). *คู่มือการประเมินรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- Reviere, R. & Others. (1996). *Needs assessments: A Creative and practical guide for social scientists*. Taylor & Francis.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments. A Practical Guide*. Sage.
- Worthen, B. R., & Sanders, J. R. (1973). *Educational Evaluation: Theory and Practice*. Charles A. Jones.
- Yukl, G. & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81-93.
<https://doi.org/10.1037/a0019835>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิสรา บุญเกิด รองคณบดีฝ่ายวิชาการประกันคุณภาพและสหกิจศึกษา
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางสาวศิรินาถ คำอุปละ ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหนองบัวคำ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์สาขาวิชา
วัดและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนคุณภาพ 14 โรงเรียน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) สภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นอย่างไร 2) ความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นอย่างไร

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นอย่างไร โดยข้อมูลที่ได้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดย ผู้บริหาร และครู ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบระบบการนำองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 3) ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม 4) ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคคลกร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์
093-9310988 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นายจักรรินทร์ เณรจาทิ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศสภาพ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ครู

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี



ข้อ	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้มีภาวะผู้นำโดยมีเป้าหมายความผูกพันร้อยละ										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

1. ด้านความสามารถในการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์

.....

.....

.....

2. ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

.....

.....

.....

3. ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีต่อสังคม

.....

.....

.....

4. ด้านการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

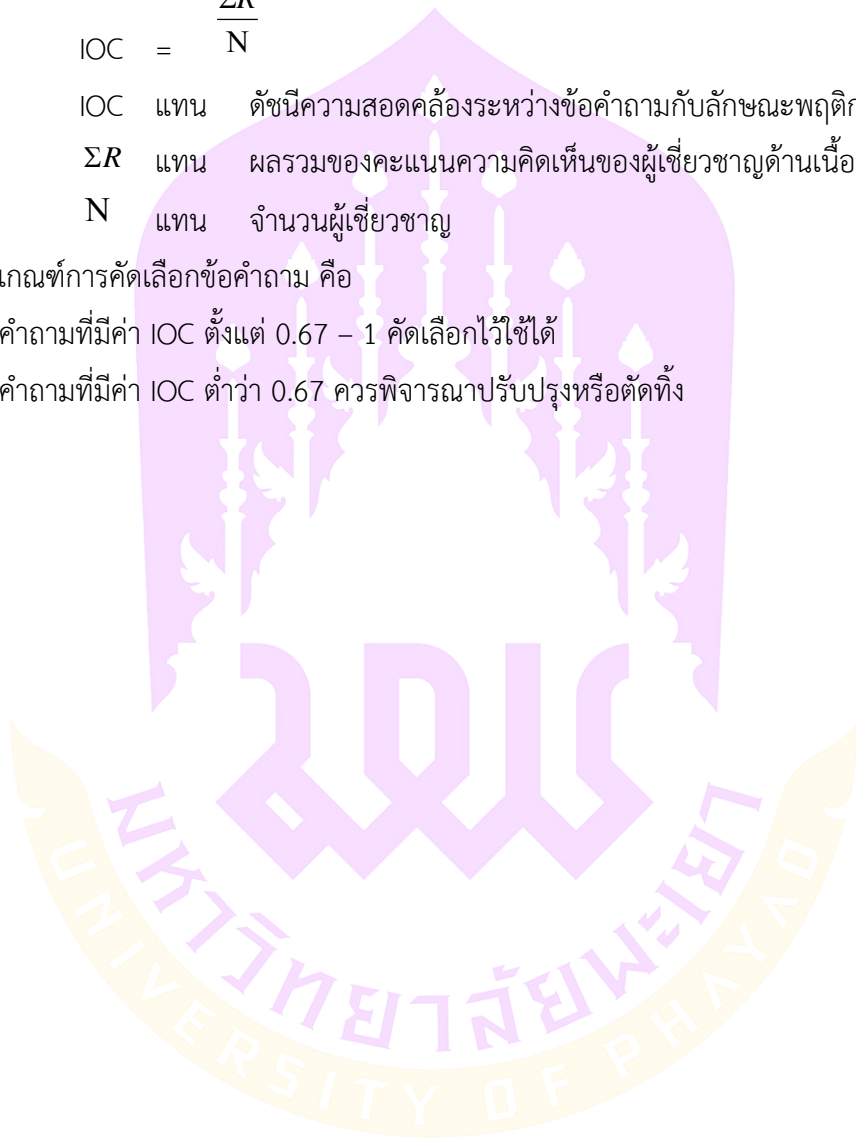
ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index : IOC)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม
 ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำว่า 0.67 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผลการตรวจค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

Case Processing Summary		
Case	N	%
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Coefficient Alpha	N of Items
.989	40



ภาคผนวก จ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 8666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : สภาพและความต้องการจำเป็นระบบการนำองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
: The Conditions and needs of the leadership system under the Office of Chiang rai Primary Educational Service Area 1

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/101/68

ผู้วิจัยหลัก : นายจักรรินทร์ เณรจาทิ

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ดร.กษิฏฎิณี มีพรหม

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 26 กุมภาพันธ์ 2568

วันหมดอายุ : 26 กุมภาพันธ์ 2569

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จักรรินทร์ เณรจาที
วัน เดือน ปี เกิด	12 เมษายน 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2549 วท.บ. (ชีววิทยา), มหาวิทยาลัยนเรศวร, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	243/110 ตำบลแม่ต๋ำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	จักรรินทร์ เณรจาที และกษิฏภุฎ มีพรหม. (2568). สภาพและความต้องการ จำเป็นของระบบการนำองค์กรในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ ปริทรรศน์, 14(3), อยู่ระหว่างการเผยแพร่. https://so03.tci- thaijo.org/index.php/jssr

