

การศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา^{*} A STUDY OF ACCOUNTABILITY COMPONENTS OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS

วิมลรัตน์ กองแก้ว, นวพร วรณทอง, วาโร เฟ็งสวัสดิ์

Wimonrat Kongkaew, Nawaphorn Wannathong, Waro Phengsawat

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: wimonrat.ko66@snru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัย 10 แหล่ง และ 2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ แบบสอบถาม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และ แบบสัมภาษณ์ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การติดตามและประเมินผล 2. การกำหนดเป้าหมาย 3. การเป็นเจ้าของร่วมกัน 4. การสร้างขวัญและกำลังใจ และ 5. การมีแผนสำรอง โดยทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาให้ เพราะหากขาดความสำนึกรับผิดชอบจะนำไปสู่ปัญหาการบริหารจัดการที่ขาดความโปร่งใส ไม่ยึดหลักนิติธรรม การทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีประโยชน์ต่อการบริหาร

^{*}Received January 8, 2025; Revised February 4, 2025; Accepted February 22, 2025

สถานศึกษาต่อไป องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในวงการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: ความสำนึกรับผิดชอบ; การเป็นเจ้าของร่วมกัน; การสร้างขวัญและกำลังใจ; การติดตามและประเมินผล; องค์ประกอบ

Abstract

This research article aimed to identify the components of accountability of school administrators. The process of the study was divided into two steps: 1. synthesizing the components of accountability from 10 documents and research articles, and 2. evaluating the appropriateness of the components by 10 experts, 5 experts participated as questionnaire key informants, and 5 as interview key informants. The research instruments included a synthesis form for accountability components, an evaluation form and a semi-structure interview form for the appropriateness of these components. The data were analyzed for frequency, mean, percentage, and standard deviation.

The research findings revealed that the accountability of school administrators comprised five components: namely 1. Monitoring and evaluation, 2. Goal setting 3. Shared ownership, 4. Morale and 5. Back up planning. All components showed the appropriateness level. The results of this study are beneficial for school administration and other organizations to use as guidelines in developing a sense of accountability among school administrators. This is important because a lack of accountability can lead to management problems characterized by a lack of transparency, disregard for the rule of law, and inefficient and ineffective work. For these reasons, this study is valuable for future school administration. The five components of accountability and their behavioral indicators for educational institution administrators are deemed appropriate and can be implemented by school administrators for future educational applications.

Keywords: Accountability; Shared Ownership; Morale; Monitoring and Evaluation; Components

บทนำ

ความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลักธรรมาภิบาล หรือที่เรียกว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความโปร่งใส การขัดกันผลประโยชน์ หลักนิติธรรมและการมีส่วนร่วมสาธารณะ (พลชัย ชุมปัญญา, 2566) ในบริบทของประเทศไทย ความสำนึกรับผิดชอบ หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Accountability เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ชัดชัด และคลุมเครือ และมีความเข้าใจว่ามีความหมายเดียวกันกับความรับผิดชอบ ที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Responsibility ทั้งนี้ ความแตกต่างของความสำนึกรับผิดชอบ และความรับผิดชอบ คือ ความสำนึกรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับความโปร่งใส หลักนิติธรรม และการมีส่วนร่วมสาธารณะ การยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไป ในขณะที่ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับผลของกิจการที่อยู่ในความดูแลของตนหรือในหน้าที่การงานที่พึงกระทำ (อรพินท์ สฟโชคชัย, 2564) เมื่อศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบจากแหล่งข้อมูล แนวคิด และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบมีหลากหลาย โดยมักกล่าวถึง การติดตามและประเมินผล การเป็นเจ้าของร่วมกับการกำหนดเป้าหมาย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการมีแผนสำรอง (Samuel, 2003)

ในปี 2565 ความสำนึกรับผิดชอบ ถูกกำหนดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มีการกำหนดให้ความสำนึกรับผิดชอบเป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กรด้วย แสดงให้เห็นความต้องการให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตระหนักในความรับผิดชอบพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมและการกระทำของตนเองหรือของหน่วยงานได้ รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการนำความสำนึกรับผิดชอบไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่าความสำนึกรับผิดชอบยังไม่ได้ถูกนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมเนื่องจากองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบค่อนข้างมีความหลากหลายจึงยังไม่สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติได้ชัดเจน ทั้งนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำนึกรับผิดชอบมาใช้ในการราชการ โดยนำเสนอองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1. การทำงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน 2. การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าพวกตนเป็นเจ้าของ 3. มีวิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กรเพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายไว้ 4. ภายในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่ไม่ปล่อยให้คนที่ทำงาน เกีย่งงาน ไม่

ยอมปรับปรุงตัว 5. การวางแผนสำรองไว้ และ 6. การนำวิธีการวัด/ประเมินผลลัพธ์แบบใหม่และยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้า (พัชร สิริธส, 2545) และยังพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความสำนึกรับผิดชอบ และกำหนดองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน 2. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 3. การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4. มีระบบติดตามและประเมิน 5. มีการจัดการกับผู้ที่ไม่มีผลงาน และ 6. การมีแผนสำรอง (พัชร สิริธส, 2545) นอกจากนี้ในต่างประเทศยังมีการศึกษาและนำเสนอ องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. การกำหนดให้มีระบบประเมินผลและตัวชี้วัดที่ชัดเจน 2. การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง 3. ระบบการให้ทุนและให้โทษ และ 4. ความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) และได้มีงานวิจัยที่กล่าวถึงความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารเฉพาะผู้บริหารในสถานศึกษา ไว้ว่าเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติเพื่อสนองต่อความคาดหวังของนักเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น (พลชัย ชุมปัญญา, 2566) โดยความสำนึกรับผิดชอบจัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีและปฏิบัติได้

การศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบในงานวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของประเทศไทย และทำให้ทราบถึงพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการดูแลองค์กรที่ดี เพื่อจะได้นำองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่การศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา” ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวรรณกรรมแบบเข้ม (intensive review) โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จาก 10 แหล่งข้อมูล และนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบประเมินความเหมาะสม จำนวน 5 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. นักวิชาการ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน
3. ครู วิทยฐานะการพิเศษ จำนวน 4 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม

3.2 เครื่องมือในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประกอบด้วย

1. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง และนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 1. ผู้วิจัยส่งแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแนบแบบประเมิน และแนบคิวอาร์โค้ดหากผู้ประเมินประสงค์ประเมินแบบออนไลน์ 2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประสานนัดวันในการสัมภาษณ์ และช่องทางการสัมภาษณ์ เช่น โทรศัพท์ วิดีโอคอล หรือการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว พร้อมขออนุญาตบันทึกข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลจากการสังเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละโดยคัดเลือกองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 41 ขึ้นไป (Sholihah et al., 2020) ขั้นตอนที่ 2 ข้อมูลจากแบบประเมิน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และร้อยละ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และร้อยละ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยการศึกษาใน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมาย การเป็นเจ้าของร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ และ การมีแผนสำรอง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล													
องค์ประกอบ ของความสำนึก รับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	พัชร ลิธโรส (2545)	ฉวีลาดี บุรีกุล (2545)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบข้าราชการ (2552)	รินทรภัฏ วาฒิเบ็ชชี (2562)	พัชร ลิธโรส (2565)	สุทธพิชัย คมชะง่าง (2566)	Samuel (2003)	Anderson (2005)	Perie & Park (2007)	Carucci (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การติดตามและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. การกำหนดเป้าหมาย	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80	✓
3. การเป็นเจ้าของร่วมกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	7	70	✓
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ	✓				✓	✓			✓	✓	5	50	✓
5. การมีแผนสำรอง	✓	✓		✓	✓		✓				5	50	✓
6. วิธีการทำงานหรือกลไกภายใน องค์กรเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	✓			✓	✓		✓				4	40	

ตารางที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
แหล่งข้อมูล												
องค์ประกอบ ของความสำนึก รับผิดของ ผู้บริหารสถานศึกษา	พัชร ลิธโรต (2545)	ฉวีลวดดี ปุริกุล (2545)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2552)	รินทร์ลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562)	พัชร ลิธโรต (2565)	สุพพิชัย คณะช่าง (2566)	Samuel (2003)	Anderson (2005)	Perie & Park (2007)	Carucci (2020)	ความถี่	ร้อยละ
7. การจัดการพฤติกรรมที่ไม่ เอื้อต่อการทำงาน	✓	✓					✓				3	30
8. จัดการกับคนอู้งาน				✓	✓						2	20
9. ระบบการให้คำและให้โทษ			✓					✓			2	20
10. การควบคุมภายในและการ บริหารความเสี่ยง			✓								1	10
11. การให้ผลสะท้อนกลับ						✓					1	10
12. ทบทวนวิธีการ การจัด กระบวนการ						✓					1	10
13. การจัดการเรียนรู้								✓			1	10
14. การจัดการทรัพยากรการ เรียนรู้								✓			1	10
15. กำหนดตัวบ่งชี้									✓		1	10
16. การออกแบบการตัดสินใจ									✓		1	10
17. การสื่อสาร									✓		1	10
18. การสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน									✓		1	10
19. การปฏิบัติกรอย่างมี ประสิทธิภาพ		✓									1	10
20. ความรับผิดชอบต่อสังคม			✓								1	10
	7	6	4	6	7	6	6	5	7	3	-	-

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ร้อยละ 41 ขึ้นไป ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดตามและ
ประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 100 การกำหนดเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 80 การเป็นเจ้าของ

ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 60 การสร้างขวัญและ คิดเป็นร้อยละ 50 และการมีแผนสำรอง คิดเป็นร้อยละ 50

ขั้นตอนที่ 2 ข้อมูลจากแบบประเมิน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และร้อยละ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และร้อยละ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ความเหมาะสมขององค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 คน จากการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า องค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงผลความประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ที่ได้จากแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, $S.D. = 0.09$) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบพบว่า มีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.00 ดังนี้ การติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมาย การเป็นเจ้าของร่วมกัน และการสร้างขวัญและกำลังใจ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.80 คือ การมีแผนสำรอง จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ที่ได้จากการสัมภาษณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.45$) เมื่อพิจารณา

องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบ พบว่ามีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.80 ทุกองค์ประกอบ และมีรายละเอียดการประเมินนิยามและพฤติกรรมบ่งชี้ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสมจาก แบบสอบถาม			ระดับความเหมาะสมจาก แบบสัมภาษณ์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.การติดตาม และประเมินผล	1.1 เก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.2 ตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.3 ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
	1.4 ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.5 วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.6 วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.7 นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.97	0.06	มากที่สุด	4.91	0.13	มากที่สุด
2. การกำหนดเป้าหมาย	2.1 สำรวจความต้องการของตนเองและผู้ได้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่อยากได้เกิดขึ้นในอนาคต	5.00	5.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	2.2 การตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมาย	5.00	5.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	2.3 ระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจงและผลลัพธ์ที่วัดสามารถวัดได้	5.00	5.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
	2.4 กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
	2.5 กำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	2.6 กำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	2.7 มุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.89	0.19	มากที่สุด	4.77	0.24	มากที่สุด
3. การเป็น เจ้าของร่วมกัน	3.1 ทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.2 มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.3 ต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.4 ทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

**ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)**

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสมจาก แบบสอบถาม			ระดับความเหมาะสมจาก แบบสัมภาษณ์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. การเป็น เจ้าของร่วมกัน (ต่อ)	3.5 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความ รับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.6 กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	3.7 ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของ องค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.91	0.13	มากที่สุด	4.94	0.08	มากที่สุด
4. การสร้างขวัญ และกำลังใจ	4.1 การที่บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงาน ของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.2 สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.3 เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อ ทำงานได้สำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.4 การให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคใน การปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.5 สนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การมีแผน สำรอง	5.1 การวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิด สถานการณ์ไม่คาดฝัน	4.8	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	5.2 จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ใน การดำเนินงานในจุดใดจุดหนึ่งที่เป็นอุปสรรค ในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	5.3 มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กร ได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.4 มีการสื่อสารแผนสำรองได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และเปิดเผย	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.90	0.22	มากที่สุด	4.95	0.11	มากที่สุด
	รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.93	0.12	มากที่สุด	4.91	0.11	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบจากแบบสอบถามพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) การติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.97$ S.D. = 0.06) การเป็นเจ้าของร่วมกัน ($\bar{X} = 4.91$,

S.D. = 0.13) การมีแผนสำรอง ($\bar{X}$ = 4.90, S.D. = 0.22) และการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.89, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบจากแบบสัมภาษณ์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ สร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) การมีแผนสำรอง ($\bar{X}$ = 4.95, S.D. = 0.11) การเป็นเจ้าของร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.08) การติดตามและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.91 S.D. = 0.14) และการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.41)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษารายองค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมาย การเป็นเจ้าของร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ และ การมีแผนสำรอง ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การศึกษาของ พัชรี สีโรส (2545) ที่มีองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารเหมือนกัน 5 องค์ประกอบจากทั้งหมด 6 องค์ประกอบทุกองค์ประกอบ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุขพิชัย คณะช่าง (2566) ที่เหมือนกันจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย และความคาดหวัง ชัดเจน การมีความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ การวัดและประเมินผล และ การสร้างขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ ในต่างประเทศ มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับ Samuel (2003) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ระยะเวลาที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมาย การมีความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ การมีแผนสำรอง และการติดตาม วัดผลและประเมินผล จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษารายองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดตามและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า ทุกแหล่งข้อมูลที่นำมาศึกษามีองค์ประกอบติดตามและประเมินผล มีค่าร้อยละ 100 มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่า การติดตามและประเมินผลมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ การบริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ งานตามโครงการ/กิจกรรม ให้ดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งยังรวมถึงการวิเคราะห์ ข้อบกพร่อง จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อให้สถานศึกษานำไปปรับปรุงการดำเนินงาน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต สนับสนุนแนวคิด

ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทางส่งเสริมเกี่ยวกับ การติดตามและประเมินผลว่าควรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการที่แก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Anderson (2005) ว่าการติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุด เนื่องจากการใช้ผลการประเมินเพื่อตัดสินนักเรียน โรงเรียนและบุคลากรทำให้สถานศึกษาเกิดการเร่งพัฒนาขึ้น และก้าวหน้าสู่ระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินว่า “การติดตามและประเมินผล ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ มองหาจุดเด่น จุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนา และนำมาสร้างแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

2. การกำหนดเป้าหมาย จากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมาย มีค่าร้อยละ 80 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าการกำหนดเป้าหมาย เป็นสิ่งที่มีความสำคัญรองลงมา อาจเป็นเพราะการกำหนดเป้าหมาย เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสำรวจความต้องการของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ยากได้เกิดขึ้นในอนาคต โดยระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้ กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก เพื่อมุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สนับสนุนแนวคิดของพัชรี ลิโรส (2545) ที่ว่า การกำหนดเป้าหมายต้องมีการวางแผนให้ชัดเจน ระบุปัจจัยความสำเร็จ ขั้นตอนการทำงานและกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน อีกทั้งยังสนับสนุนแนวคิดของ Perie & Park (2007) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการกำหนดเป้าหมาย เป็นการเน้นย้ำถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งทุกคนในสถานศึกษาต้องทราบถึงเป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุ กำหนดและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายให้ชัดเจน มองถึงสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในภาพรวม และพิจารณาถึงเป้าหมายให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินทรลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562) ที่พบว่า การกำหนดเป้าหมาย ควรทำเป็นเป้าหมายย่อยที่ต้องการบรรลุในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจน และมีกลไกที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพขึ้น และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายว่า “การกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษาจะต้องสำรวจความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

3. การเป็นเจ้าของร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน มีค่าร้อยละ 60 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจากกล่าวได้ว่า การเป็นเจ้าของร่วมกันมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเชื่อมั่น และศรัทธา และต้องการเห็นความสำเร็จของสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตรงตามแนวคิดของพัชรี สีโรรส (2565) ว่าการที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่า พวกตนเป็นเจ้าของและสำนึกว่าทุกคนในองค์กรต่างร่วมเป็นเจ้าของร่วมกัน ต้องมีการมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบ มีการทำข้อตกลงระหว่างหน่วยงานและผู้ได้รับมอบหมายถึงภารกิจ ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่และเป้าหมายของผลงานของบุคลากรแต่ละคนที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Samuel (2003) ที่พบว่า การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าพวกตนเป็นเจ้าของและสำนึกว่าทุกคนต่างมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มิใช่เป็นองค์กรของคนหนึ่งคนใด จึงจะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายเดียวกัน และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงการเป็นเจ้าของร่วมกันว่า “การเป็นเจ้าของร่วมกัน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี การทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน รวมถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการร่วมกัน เป็นการสร้างความมั่นใจของบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

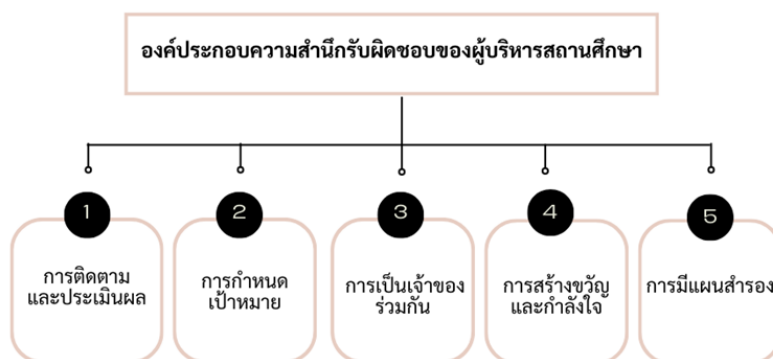
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ จากผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าร้อยละ 50 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด การสร้างขวัญและกำลังใจสามารถทำให้บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวก สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ หรือการให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนหรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน สนับสนุนแนวคิดของสุขพิชัย คณะช่าง (2566) ที่ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ อาจเป็นรูปแบบแรงจูงใจจากภายนอก ที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงที่ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย องค์กรควรจัดแรงจูงใจจากภายนอกเสริมเข้าไปด้วยระหว่างทาง เช่น รางวัล คำชม หรือการยกย่อง และตรงตามแนวคิดของพัชรี สีโรรส (2565) ที่ว่า การยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย เป็นสิ่งที่ควรมีในองค์กรเพื่อพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบภายในองค์กรของตน จะสามารถสร้างประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลสูงสุดได้ และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจว่า “การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่ง

ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมี เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทุกคนควรได้รับการยกย่องชมเชย หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่สามารถจัดให้ได้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน งานจึงออกมาสำเร็จ ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจคนทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

5. การมีแผนสำรอง จากผลการวิจัยพบว่า การมีแผนสำรอง มีค่าร้อยละ 50 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าการมีแผนสำรองเป็นการวางแผนเตรียมพร้อมจัดการเมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน เป็นแผนการจัดการปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องมีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และเปิดเผย ตรงตามแนวคิดของ พัชรี สีโรรส (2545) ที่กล่าวว่า การมีแผนสำรองเป็นการจัดทำแผนเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ที่ระบุว่า ถ้าเกิดอุปสรรคขึ้นที่จุดใดจุดหนึ่ง จะมีหน่วยงานหรือทีมใดเข้ามาช่วย หรือจะต้องใช้ทรัพยากรใด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานกลับมาอยู่ในแผนเช่นเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของรินทรลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานต้องมีการสื่อสารและทำความเข้าใจแผนการปฏิบัติย่อยแก่ทุกคนที่รับผิดชอบ และให้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและเข้าถึงได้ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า ทุกคนในสถานศึกษาจะต้องเข้าใจแผนปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทุกคนต้องสามารถนำแผนไปใช้ได้เพราะมีความเข้าใจที่ตรงกัน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาต่งบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากจะทำให้การพิจารณาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ถวิลวดี บุรีกุล. (2545). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์วัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.
- พลชัย ชุมปัญญา (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวิถีใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรีย์ สิริโรส (2545). กลยุทธ์การสร้างระบบความพร้อมรับผิด (Accountability) ในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารข้าราชการ*, 47(1), 17.
- พัชรีย์ สิริโรส. (2565). *ตัวชี้วัดหลักสำนึกรับผิดชอบ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- รินทร์ภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์ โพร จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุขพิชัย คณะช่าง. (2566). *S.I.M.P.L.E Model เสริมความรู้ลึกเป็นเจ้าของงานและเพิ่ม Accountability ให้คนในทีม*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.brightsidepeople.com/> จะทำให้คนในทีมรู้สึกเป.

- อรพินท์ สฟโซคชัย. (2564). *ถอดรหัสธรรมาภิบาลท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.
- Anderson, J. A. (2005). *Accountability in education*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Carucci, R. (2020). *How to Actually Encourage Employee Accountability*. Retrieved June 9, 2024, from <https://hbr.org/2020/11/how-to-actually-encourage-employee-accountability>.
- Perie, M., Park, J., & Klau, K. (2007). *Key elements for educational accountability models. A paper commissioned by the council of chief state school officers accountability systems and reporting state collaborative*: Council of Chief State School Officers.
- Samuel, M. (2003). *The Accountability Revolution: Achieve Berking Result in Half - the Time*. (2nd ed.). Arizona: Fact on Demand Press.
- Sholihah et al., (2020). Development of Interactive Multimedia Learning Courseware to Strengthen Students' Character. *European Journal of Educational Research*, 9(3), 1267 - 1279.