

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรม
วิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

The Relationship between Administrator Roles and Participatory Management of
District Vocational Training Centers under Pattani Vocational Education

บัญชา พุทธวาศรี¹, สุขพัชรมณี กันแตง² และ ประภัสสร สมสถาน³

Buncha Putthawasri¹, Sukpatcharamanee Kantang² and Prapatsorn Somsathan³

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพายัพ, จังหวัดเชียงใหม่

Master of Education Program in Educational Administration, Payap University, Chiang Mai, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹jobuncha@hotmail.com

Retrieved: September 9, 2025; Revised: September 25, 2025; Accepted: September 26, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบทบาทผู้บริหารของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี 2) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 206 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับบทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม 5 บทบาท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.59) โดยบทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.65) 2. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.61) โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.67) 3. บทบาทของผู้บริหาร (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ภาพรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.709 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร; การบริหารแบบมีส่วนร่วม; ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ; อาชีวศึกษา; จังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of administrators' roles at the District Vocational Training Centers under Pattani Provincial Vocational Education, 2) the level of participatory management at the District Vocational Training Centers under Pattani Provincial Vocational Education, and 3) the relationship between the administrators' roles and participatory management at the District Vocational Training Centers under Pattani Provincial Vocational Education. This study was quantitative research, using a questionnaire to collect data from a



research sample of 206 administrators, teachers, and educational personnel, obtained through simple random sampling. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1. The overall level of the 5 administrator roles at the District Vocational Training Centers under Pattani Provincial Vocational Education was at a high level (\bar{X} =4.17, S.D.=0.59), with the "Supporter and Promoter" role being at a high level (\bar{X} =4.41, S.D.=0.65). 2. The overall level of participatory management at the District Vocational Training Centers under Pattani Provincial Vocational Education was at a high level (\bar{X} =4.13, S.D.=0.61), with "Participation in Implementation" being at a high level (\bar{X} =4.38, S.D.=0.67). 3. The overall roles of administrators had a positive correlation with overall participatory management, with statistical significance at the 0.01 level (Pearson's r =0.709), indicating a relatively high correlation.

Keywords: Managerial Roles; Participatory Management; Vocational Training Centers; Vocational Education; Southern Border Provinces

บทนำ

ในบริบทศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยต้องเผชิญความท้าทายเชิงซ้อน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การก้าวสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 และความพยายามบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ ปัจจัยเร่งสำคัญเช่นการเป็นสมาชิกอาเซียนและการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้ตลาดแรงงานต้องการทักษะที่ตอบโจทย์อนาคตรัฐบาลได้ดำเนินนโยบายสนับสนุนสถานศึกษาในการจัดหลักสูตรระยะสั้นเพื่อพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้จัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยสอดคล้องกับความต้องการด้านการศึกษา แรงงาน และการขยายตัวของสังคมผู้สำเร็จการศึกษาจะมีทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานหรือประกอบอาชีพได้จริง ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของประเทศให้แข่งขันได้อย่างยั่งยืน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาแรงงานในระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยี โดยมีรูปแบบการจัดการหลัก 3 ประเภท คือ 1) การศึกษาในระบบ ที่เน้นการเรียนในสถานศึกษา 2) การศึกษานอกระบบ มีความยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียน และ 3) การศึกษาระบบทวิภาคี ผสมผสานการเรียนในสถานศึกษากับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการหลักสูตรที่ สอศ. กำหนด ประกอบด้วยระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ภายใต้การดูแลของศูนย์พัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศพต.) ได้กำหนดหลักการสำคัญในการขับเคลื่อนการอาชีวศึกษาในพื้นที่อย่างไร้ที่ติตาม พบปัญหาจำนวนประชากรที่มากและไม่สมดุลกับจำนวนสถานศึกษา ทำให้ประชาชนในอำเภอรอบนอกและพื้นที่ห่างไกลไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างสะดวก เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่ห่างไกลและชายแดน เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ปัจจุบันมีศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพทั้งหมด 23 ศูนย์ ซึ่งมุ่งเน้นการให้บริการการศึกษาอาชีวศึกษาในทุกอำเภอของจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการประเมินนโยบายของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ



ประจำอำเภอในจังหวัดปัตตานี พบว่าจำนวนผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สิ่งนี้บ่งชี้ว่าผู้บริหารต้องมีบทบาทหลากหลายในการบริหารจัดการศูนย์ฝึกอบรม บทบาทเหล่านี้รวมถึงการเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก ผู้ประเมินผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน ตามแนวคิดของ Farren และ Kaye (1996) เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ ผู้บริหารควรนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจร่วมกัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ระบุว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอบรรลุตามนโยบายที่กำหนด ผู้บริหารควรนำประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อเพิ่มประโยชน์สูงสุดและพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จากบริบทและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมานี้ ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในจังหวัดปัตตานี ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในจังหวัดปัตตานี สามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของพื้นที่ และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ สอศ. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาและความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทผู้บริหารของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก
3. บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญสองส่วนหลัก คือ ทฤษฎีบทบาทของผู้บริหาร และทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างกรอบในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง



บทบาทของผู้บริหาร

งานวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีบทบาทของ แฟรเรน และ เคย์ (Farren & Kaye, 1996) เป็นกรอบในการศึกษาบทบาทผู้บริหาร ซึ่งระบุว่าผู้นำสามารถส่งเสริมการพัฒนางานอาชีพของบุคลากรได้โดยการแสดงบทบาท 5 ประการ ดังนี้

ผู้อำนวยความสะดวก คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าในงานอาชีพของตน และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้สามารถแสดงความคิดเห็นและความต้องการได้

ผู้ประเมิน คือ บทบาทในการประเมินผลการทำงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยแจ้งความคาดหวังและมาตรฐานให้ทราบ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง

ผู้คาดการณ์ คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคาดการณ์อนาคต วางแผนพัฒนาองค์กร และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่องาน

ผู้ให้คำปรึกษา คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายในอาชีพ เชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์กร และชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค

ผู้ส่งเสริมสนับสนุน คือ บทบาทในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านการประสานงาน การสนับสนุนทรัพยากร และการให้กำลังใจเพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำหรับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) มาใช้เป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งได้จำแนกมิติของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมคิดริเริ่ม หาสาเหตุของปัญหา วางแผน และตัดสินใจร่วมกันก่อนลงมือปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) คือ การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามาร่วมลงมือปฏิบัติในกิจกรรมหรือโครงการ โดยร่วมมือช่วยเหลือในด้านทรัพยากร แรงงาน และการประสานงานต่างๆ

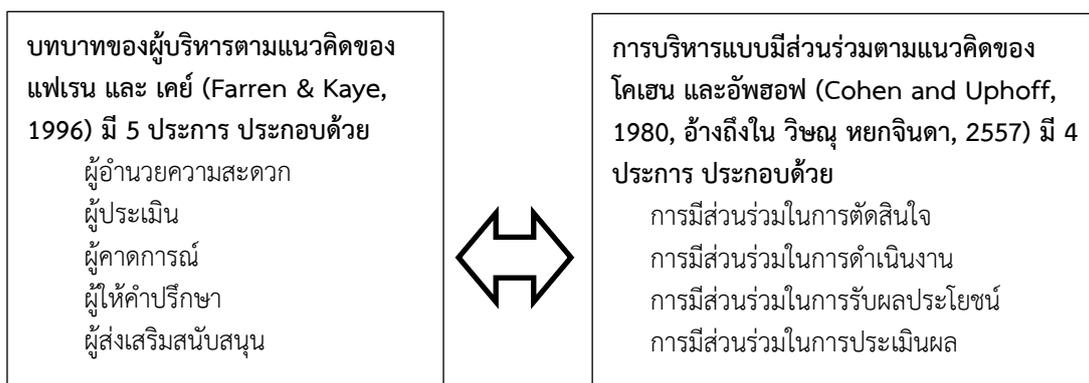
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) คือ ผลลัพธ์ที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับจากการดำเนินกิจกรรม ซึ่งครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ด้านวัตถุ สังคม และส่วนบุคคล โดยต้องมีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า บทบาททั้ง 5 ประการของผู้บริหารตามแนวคิดของแฟรเรน และเคย์ (Farren & Kaye, 1996) ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้เกิดการมีส่วนร่วมใน 4 มิติตามแนวคิดของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) ซึ่งเป็นรากฐานของกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดบทบาทของผู้บริหารของ แฟรเรน และ เคย์ (Farren & Kaye, 1996) เป็นตัวแปรต้น และแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) เป็นตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ประชากรและตัวอย่างการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี จำนวน 6 ศูนย์ รวมจำนวนประชากร 441 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี จำนวน 6 ศูนย์ ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้เท่ากับ 206 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอนหลัก ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะอาด, ผู้ประเมิน, ผู้คาดการณ์, ผู้ให้คำปรึกษา, และผู้ส่งเสริมสนับสนุน 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน, การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์, และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ 4) แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบทบาทของผู้บริหารและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เก็บข้อมูลกับ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี จำนวน 206 คน มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.927

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative Statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัยดังนี้

1) วิเคราะห์สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



2) วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ และวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลผลตามเกณฑ์สัมบูรณ์

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร

4) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อเสนอแนะของบทบาทของผู้บริหารและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานีทั้ง 6 ศูนย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในขณะที่เพศหญิงมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4. รองลงมาคือผู้มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ผู้ที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4, และผู้มีอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

สำหรับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8. รองลงมาคือผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และผู้ที่สำเร็จการศึกษากว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 11 - 15 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 16 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ ในด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

ด้านบทบาทของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับบทบาท
ผู้อำนวยการ	4.35	0.68	มาก
ผู้ประเมิน	3.98	0.75	มาก
ผู้คาดการณ์	3.87	0.79	มาก
ผู้ให้คำปรึกษา	4.22	0.70	มาก
ผู้ส่งเสริมสนับสนุน	4.41	0.65	มาก
โดยภาพรวม	4.17	0.59	มาก

โดยภาพรวม บทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.41, S.D.=0.65) ตามด้วยผู้อำนวยการ (\bar{X} =4.35, S.D.=0.68), ผู้ให้คำปรึกษา (\bar{X} =4.22, S.D.=0.70), ผู้ประเมิน (\bar{X} =3.98, S.D.=0.75), และผู้คาดการณ์ (\bar{X} =3.87, S.D.=0.79) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการบริหาร แบบมีส่วนร่วม
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.05	0.72	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.38	0.67	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.15	0.70	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.95	0.78	มาก
โดยภาพรวม	4.13	0.61	มาก

โดยภาพรวม ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.38, S.D.=0.67) ตามด้วยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (\bar{X} =4.15, S.D.=0.70), การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (\bar{X} =4.05, S.D.=0.72), และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (\bar{X} =3.95, S.D.=0.78) ตามลำดับ



4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 3 ค่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	ผู้อำนวยการ ความ สะดวก (X ₁)	ผู้ประเมิน (X ₂)	ผู้ คาดการณ์ (X ₃)	ผู้ให้ คำปรึกษา (X ₄)	ผู้ส่งเสริม สนับสนุน (X ₅)	บทบาท ของ ผู้บริหาร (ภาพรวม)
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y ₁)	0.721**	0.689**	0.655**	0.702**	0.750**	
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Y ₂)	0.685**	0.620**	0.605**	0.668**	0.712**	
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Y ₃)	0.652**	0.601**	0.589**	0.630**	0.695**	
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Y ₄)	0.690**	0.715**	0.662**	0.675**	0.730**	
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ภาพรวม)						0.709**

p<0.01 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

ผลการวิเคราะห์พบว่า บทบาทของผู้บริหาร (ภาพรวม 5 บทบาท) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ภาพรวม 4 ด้าน) ของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.709 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.601 - 0.750)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ระดับบทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยโดยภาพรวมชี้ให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี ในภาพรวม บทบาทของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะดวก, ผู้ประเมิน, ผู้คาดการณ์, ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปวีริศา แก้วมุก และคณะ (2567) ที่พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะบทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้อำนวยการความสะดวกที่โดดเด่น แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บ่งชี้ว่าผู้บริหารของศูนย์ฝึกอบรบฯ ในจังหวัดปัตตานีมีความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความท้าทายสูง



1.1 ผู้อำนวยการ รองอธิการบดี (X̄=4.35) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grissom, Egalite และ Lindsay (2021) ที่ระบุว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานและทักษะ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและส่งเสริมการวางแผนอนาคตอาชีพ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความไว้วางใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในบริบทของพื้นที่ชายแดนใต้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าในงานอาชีพและความสำคัญของการวางแผนอนาคต ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ผู้ประเมิน อยู่ในระดับมาก (X̄=3.98) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราศรี ศิลปะสำราญ และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567) ที่พบว่าบทบาทของผู้ประเมินมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เพื่อให้บุคลากรนำไปปรับปรุงตนเอง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าบทบาทอื่น ๆ การประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความไว้วางใจในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแจ้งผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอพร้อมให้คำแนะนำที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้คาดการณ์ อยู่ในระดับมาก (X̄=3.87) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราศรี ศิลปะสำราญ และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567) ที่ชี้ว่าบทบาทความเป็นผู้นำรวมถึงการมองภาพอนาคตมีความสำคัญต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของศูนย์ฯ และนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต

1.4 ผู้ให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก (X̄=4.22) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sianipar and Putri (2024) ที่พบว่าภาวะผู้นำช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานผ่านการสร้างแรงจูงใจและการทำงานร่วมกัน ซึ่งรวมถึงการให้คำแนะนำทางวิชาชีพ ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายอาชีพและแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บทบาทนี้สะท้อนถึงจุดที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้. ในบริบทของพื้นที่ชายแดนใต้ที่มีความไม่แน่นอนสูง การที่ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ จะช่วยให้ศูนย์ฝึกอบรมฯ สามารถเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงานได้อย่างทันท่วงที

1.5 ผู้ส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับมาก (X̄ =4.41) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sianipar and Putri (2024) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นของบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนบุคลากรทั้งด้านงบประมาณ การพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสนับสนุนบุคลากรทั้งด้านงบประมาณ การพัฒนาความรู้และทักษะ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรนี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการฝึกวิชาชีพและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในพื้นที่

2. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น โดยภาพรวมก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แก้วภักธา จิตรอักษร, พชรพลชัย สังข์ศรี และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สิ่งนี้สะท้อนว่าศูนย์ฝึกอบรมฯ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างจริงจังในทุกมิติ ทั้งการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์



และการประเมินผล. โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ที่อยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความร่วมมืออย่างเข้มแข็งในการปฏิบัติงานจริง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างจริงจังในทุกมิติ ทั้งการตัดสินใจ การดำเนินงาน และการรับผลประโยชน์

2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่จากการศึกษาของ Maral (2022) พบว่าบางครั้งผู้บริหารยังคงมีแนวโน้มตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม วางแผน และตัดสินใจก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถอธิบายได้ว่า บริบทของพื้นที่ชายแดนใต้ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มและวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้าง ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความไว้วางใจ ในหมู่บุคลากร ซึ่งจำเป็นอย่างมากในการดำเนินงานในพื้นที่ที่มีความละเอียดอ่อนและต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมอย่างสูง การให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นจะช่วยให้การตัดสินใจมีคุณภาพ ได้รับการยอมรับ และนำไปสู่การทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) สอดคล้องกับงานวิจัยของรมย์ลิน ศรีสายหยุด, เสาวณีย์ ลีขาบัณฑิต และปัญญา ธีระวิทย์เลิศ (2565) ที่รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถนำไปปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด บุคลากรมีความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม แก้ไขปัญหา และพัฒนาโครงการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรมีความเต็มใจและเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การมีส่วนร่วมนี้ครอบคลุมตั้งแต่การริเริ่มคิด การถ่ายทอดภูมิปัญญา การวางแผนการปฏิบัติงาน, การร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น, การร่วมมือช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน, ไปจนถึงการให้ข้อมูลที่จำเป็นและการประสานงานเพื่อผลดีขององค์กร การมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานจริงทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของโครงการ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงในบริบทของพื้นที่ที่อาจเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้าที่ไม่คาดคิด การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดนี้ช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที

2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพา โสสนุ้ย (2565) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในด้านบริหารงานงบประมาณ (รวมถึงผลประโยชน์) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารมีการพิจารณาจัดสรรผลประโยชน์ที่หลากหลายและเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารมีการพิจารณาจัดสรรผลประโยชน์ที่หลากหลายและเป็นธรรมให้กับบุคลากร ซึ่งรวมถึงผลประโยชน์ด้านวัตถุ สังคม และบุคคล การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ยังช่วยให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพิ่มความเชื่อมั่นในกระบวนการ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด นอกจากนี้ การกระจายผลประโยชน์ที่เป็นธรรม เช่น โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า และการพิจารณาความดีความชอบจากความสำเร็จของงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) สอดคล้องกับแนวคิดของจิรายุ นานาบุญมี (2552) ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลมีความสำคัญต่อการรับทราบผลและการแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในพื้นที่ที่บุคลากรอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความยากลำบากในการทำงาน การให้รางวัลหรือความดีความชอบอย่างเหมาะสมตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานระยะยาวได้ ดังนั้นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน การเลือกเครื่องมือหรือ



วิธีการ และการวิเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อนำไปสู่การดำเนินการที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ยังเป็นการเปิดเวทีให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำเสนอผลการปฏิบัติงาน และเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น กระบวนการนี้ทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ และส่งผลให้เกิดวงจรการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.709$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สิ่งนี้ยืนยันความเชื่อมโยงที่ชัดเจนว่าเมื่อผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทผู้นำอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทผู้บริหารในบทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.750$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงบ่งชี้ว่าเมื่อผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ บุคลากรจะรู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญมากขึ้น นอกจากนี้ บทบาทผู้บริหารในบทบาทผู้ประเมิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.715$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารทำหน้าที่ประเมินผลอย่างเปิดเผย บุคลากรก็มีแนวโน้มเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลมากขึ้น

ความสัมพันธ์ที่พบในทุกด้านชี้ว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลไม่ได้ขึ้นอยู่กับบทบาทใดบทบาทหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการผสมผสานบทบาททั้งห้าประการของผู้บริหารที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทุกมิติ ทั้งการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผลจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นหนึ่งในพื้นที่ชายแดนใต้ที่มีความละเอียดอ่อนและต้องการความไว้วางใจในระดับสูง ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะแสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารที่เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริงจะช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ที่มีความท้าทาย ผลลัพธ์นี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาสร้างเป็น องค์ความรู้ในรูปแบบ “ความสัมพันธ์เชิงระบบ” โดยแสดงให้เห็นถึง บทบาทของผู้บริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็น ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่สำคัญ ซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพ (Process) จะส่งผลให้เกิด ผลผลิต (Output) ในระดับองค์กร และนำไปสู่ ผลลัพธ์ (Outcome) ที่ยั่งยืนในระดับชุมชนและสังคม ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร ประกอบด้วย 2 ส่วนหลักที่มีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน

บทบาทของผู้บริหาร (Administrator's Roles) ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้อำนวยการความสะอาด, ผู้ประเมิน, ผู้คาดการณ์, ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน 4 มิติ คือ การตัดสินใจ, การดำเนินงาน, การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล

จากการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมนั้นเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ และเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด

2. กระบวนการ (Process) ปัจจัยนำเข้าจะถูกขับเคลื่อนผ่าน วงจรบริหารคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งเป็นกลไกการทำงานที่เป็นระบบเพื่อแปลงปัจจัยนำเข้าให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

3. ผลผลิต (Output) ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงในองค์กร คือ องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น, บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ, เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบประชาธิปไตย และองค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

4. ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบระยะยาวที่ส่งผลต่อสังคมในวงกว้าง คือ คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น, สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ, ผู้เรียนและชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนซึ่งนำไปสู่สันติสุขในพื้นที่

สรุป

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี และการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่สำคัญคือ บทบาทของผู้บริหารทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน โดยบทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงที่สุด ผลการวิจัยนี้ชี้ชัดว่าการปฏิบัติบทบาทผู้นำอย่างมี



ประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับบทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ

1.1 ด้านผู้อำนวยการความสะดวก ผู้บริหารควรจัดหาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพให้ทันสมัยและเพียงพออย่างต่อเนื่อง เนื่องจากปัจจุบันบางอุปกรณ์ยังล้าสมัยหรือไม่เพียงพอ

1.2 ด้านผู้ประเมิน ผู้บริหารควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอและให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน

1.3 ด้านผู้คัดการณ ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนระยะยาวของศูนย์ฯ ให้ชัดเจนและทั่วถึงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ

2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นสำคัญของศูนย์ฯ บ่อยครั้งขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเท่าเทียมกัน

2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมากขึ้น รวมถึงจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการดำเนินงาน

2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ควรมีการพิจารณาจัดสรรผลประโยชน์ที่หลากหลายและเป็นธรรมมากขึ้น เช่น การจัดสรรงบประมาณสำหรับสวัสดิการ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ หรือการมอบรางวัล

2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรมีการจัดเวทีให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่เข้าถึงได้ง่าย การประชุมสรุปบทเรียน และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาอุปสรรคเชิงลึก ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อค้นหาสาเหตุและอุปสรรคที่แท้จริงที่ทำให้ "บทบาทผู้คัดการณ" และ "การมีส่วนร่วมในการประเมินผล" มีระดับการปฏิบัติที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางการแก้ไขที่ตรงจุดยิ่งขึ้น

3.2 ศึกษาจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การวิจัยครั้งนี้สะท้อนมุมมองของบุคลากรภายในเป็นหลัก ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมจากมุมมองของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและครบถ้วนสำหรับนำมาพัฒนาการบริหารจัดการให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง

3.3 วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างรูปแบบที่เป็นเลิศ ควรต่อยอดไปสู่การวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้าง "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ" สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะ โดยนำผลวิจัยที่ได้ไปออกแบบโปรแกรมการอบรมและติดตามประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- แก้วภัทรา จิตรอักษร, พัชรราวลัย สังข์ศรี และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสิทธิธรรมปริทรรศน์*, 23(1), 249–261.
- จิรัชยา นานบุญมี. (2552). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็ก* (การค้นคว้าอิสระสาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญพา โสสน้อย. (2565). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน โรงเรียนบ้านเกาะบุโหลน* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปวีศา แก้วมุก และคณะ. (2567). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1103–1114.
- รมย์นลิน ศรีสายหยุด, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต และปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. (2565). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(1), 1-17.
- วิชญ์ หยกจินดา. (2557). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอบึงนาราง จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อัจฉราศรี ศิลปสำราญ และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารสิทธิธรรมปริทรรศน์*, 25(1), 153–162.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation*. Ithaca, NY: Center for International Studies, Cornell University.
- Farren, C., & Kaye, B. L. (1996). New skills for new leadership roles. In F. Hesselbein, M. Goldsmith, & R. Beckhard (Eds.), *The leader of the future: New visions, strategies, and practices for the next era* (pp. 175–187). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Grissom, J. A., Egalite, A. J., & Lindsay, C. A. (2021). *How principals affect students and schools: A systematic synthesis of two decades of research*. New York, NY: The Wallace Foundation.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Maral, M. (2022). Exploring school administrators' views on participatory decision-making processes. *International Journal of Educational Management*, 36(1), 118–140.
- Sianipar, A., & Putri, A. Y. (2024). The role of transformational leadership in improving school performance: A systematic literature review (SLR). *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 8(5), 109–118.