ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE 21st CENTURY TO PROMOTE SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN OF SPORTS SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NORTHERN REGION UNDER THE NATIONAL SPORTS UNIVERSITY, MINISTRY OF TOURISM AND SPORTS

[1]บุญรักษ์ ทานันโต, [2]สาโรจน์ แก้วอรุณ, [3]สุดา เนตรสว่าง และ [4]ธรรมรส โชติกุญชร

[1]Boonrak Tananto, [2]Sarod Kaewarun, [3]Suda Netsawang and [4]Thammaros Chotigunjara

[1]มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

[1]North-Chiang Mai University, Thailand

[1]toyujung@windowslive.com, [2]sarod@northcm.ac.th, [3]suda@northcm.ac.th, [4]thammaros@ northcm.ac.th

Received : January 23, 2024; **Revised** : March 27, 2024; **Accepted** :April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนวิชาสามัญและผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 86 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วน

[1] นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

[2] อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

[3] อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

[4] รองศาสตราจารย์, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติตนให้เกิดแรงบันดาลใจต่อผู้ตาม อุทิศตนในการบริหารองค์กร กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม นำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทบทวนบทบาทให้บุคลากรเข้าใจยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท กระตุ้นให้บุคลากรเห็นและนำแนวทางใหม่มาปรับใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม มองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานให้กับบุคคลในองค์กรตามความสามารถและความถนัดของบุคคลนั้น ๆ ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานในองค์กร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21, การพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

This research aimed to examine 21st century transformational leadership to promote sustainable development and to examine 21st century transformational leadership development practices to promote sustainable development of sports school administrators in the Northern Region, under the National Sports University, Ministry of Tourism and Sports. The sample included 86 school administrators, teachers of ordinary subjects and sports coaches , and 5 qualified selective interviewers. The tools used included questionnaires and interview forms. The statistics used included mean, standard deviation, and content analysis. The results showed that the overall was at a high level, in descending order of average values, as follows: individuality considerations ; good relations with the team; motivation or inspiration; intellectual stimulation; and ideological influences. The development guidelines was that administrators should be role models, visionary, moral, ethical, not using power for their own benefit, public interest, use good governance principles in the management of the organization, be active, behave to inspire followers, devote themselves to the management of the organization, encourage teamwork, lead the organization to achieve the goals, review the roles for personnel to understand, accept and perform the roles, encourage personnel to see and adopt new approaches, appropriately solve problems that arise with the organization , see the differences between individuals, and assign tasks to individuals in the organization according to their abilities and aptitudes, as well as thoroughly value the

personnel in the organization, create good relationships for personnel in the organization, and create a good atmosphere for management in the organization.

Keywords : Leadership, 21st Century Change, Sustainable Development.

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข และในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคน ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา การบริหารศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 อ้างถึงใน ปาณิสรา โชคคเณศร์, 2563) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหาร มีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นบุคลิกลักษณะของผู้นำที่จำเป็นในการนำพาองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้รอบด้าน มีสติปัญญารู้ตนเอง มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความคิดที่เป็นเลิศในด้านบริหารงานและบริหารบุคคล ต้องรู้จักและเท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาพัฒนาและปรับใช้ในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ในองค์กรและมีคุณธรรมจริยธรรม (อุษา บัวหลวง, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ โสบุญ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ในภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก และพบแนวทางปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนกีฬาโดยหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า มีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการการประเมินในส่วนของกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาและความ

เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานการณ์ยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยังขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน จากการรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ ส่งผลให้การดำเนินการงานแต่ละแผนก/กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริม/สนับสนุนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง (สมเจตร์ รอดนารายณ์, 14 สิงหาคม 2566) ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ (เกียรติศักดิ์ แสงสีเหลือง, 14 สิงหาคม 2566)และผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ (ผู้ประสานงานโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่) (สัมพันธ์ พิริยธำรงกุล, 14 สิงหาคม 2566) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารต้องตระหนักและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการรับฟังความคิดเห็นและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การชื่นชมในผลงานและความสามารถของบุคลากรไม่สม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่มีคุณค่าและมีความสำคัญน้อย ไม่เป็นที่ประทับใจของผู้บริหาร เกิดความท้อแท้และเหนื่อยหน่ายกับภารกิจหน้าที่ในการกำกับดูแลการฝึกซ้อมกีฬาของนักเรียน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในสถานศึกษา

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนกีฬาฯ ทราบข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง และใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนวิชาสามัญและผู้ฝึกสอนกีฬา โรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 110 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน ครูผู้สอนวิชาสามัญและผู้ฝึกสอนกีฬา 95 คนประกอบด้วย 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ และโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ (โรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนวิชาสามัญและผู้ฝึกสอนกีฬา โรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 86 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน ครูผู้สอนวิชาสามัญและผู้ฝึกสอนกีฬา 71 คนประกอบด้วย 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ และโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ (โรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่) โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในกิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Proportional Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของแต่ละโรงเรียน

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 1 คน ผู้ประสานงานโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ (ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่) จำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ วิรวรรณ จิตต์ปราณี (2559) ศิรธิรางค์ สังสหชาติ (2561) ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) นฤมล คูหาแก้ว (2563) นพมาศ โสบุญ (2563) อสิริยา กลิ่นสุนทร (2564) และอุษา บัวหลวง (2565) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) (อ้างถึงในธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565)

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา		ระดับปฏิบัติงาน		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	4.05	0.41	มาก
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	4.09	0.44	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.08	0.45	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.48	มาก
5	ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	4.16	0.49	มาก
	โดยรวม	**4.11**	**0.41**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมขององค์กรและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถตามศักยภาพของตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม/สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีการสร้าง เครือข่ายทางการศึกษาด้านการกีฬาและสุขภาพกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ทำงานแบบครอบครัว

2. ผลการสังเคราะห์ข้อมูลแนวทางการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ผลดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ในประเด็นผู้บริหารมองเห็นภาพรวมขององค์กรและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กร ตลอดจนมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อมั่นและค่านิยมของความเป็นผู้นำ

ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ในประเด็นผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความกระตือรือร้นในการบริหารงานองค์กร ปฏิบัติตนให้เกิดแรงบันดาลใจต่อผู้ตาม อุทิศตนในการบริหารงานองค์กร และกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ตลอดจนแสดงพฤติกรรมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในประเด็นผู้บริหารมีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรทบทวนบทบาทให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับในบทบาทตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรเห็นและนำแนวทางใหม่ ๆ มาปรับใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในประเด็นผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถที่จะใช้ความ

แตกต่างนั้น มาบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมอบหมายงานให้กับบุคคลในองค์กรตามความสามารถและความถนัดของบุคคลนั้น ๆ

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ในประเด็นผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ทำงานแบบครอบครัว มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานในองค์กร

อภิปรายผล

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ในประเด็นผู้บริหารมองเห็นภาพรวมขององค์กรและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กร ตลอดจนมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อมั่นและค่านิยมของความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับผลวิจัยของนพมาศ โสบุญ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญได้นำเสนอแนวทางปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีการนำเทคนิคต่างๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กร เท่าทันต่อเทคโนโลยีและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารและการวางตัว ตลอดจนมีความมั่นใจในตนเองที่จะเอาชนะอุปสรรคโดยคำนึงถึงประโยชน์และภารกิจเป็นหน้าที่หลัก

ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ในประเด็นผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความกระตือรือร้นในการบริหารงานองค์กร ปฏิบัติตนให้เกิดแรงบันดาลใจต่อผู้ตาม อุทิศตนในการบริหารงานองค์กร และกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ตลอดจนแสดงพฤติกรรมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของอิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างพลังเชิงบวกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นทั้งผู้สอนงานและผู้เรียนรู้ คอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงาน ทำให้

เกิดความพึงพอใจ ความสบายใจในการทำงาน สามารถกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรให้ความร่วมมือและทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในประเด็นผู้บริหารมีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรทบทวนบทบาทให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับในบทบาท ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรเห็นและนำแนวทางใหม่ ๆ มาปรับใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ ฝ่ายวิชาการเน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม ฝ่ายงบประมาณเน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม ฝ่ายบุคคลเน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำวิทยฐานะ และฝ่ายทั่วไปเน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และ 3) ผู้บริหารควรมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินงานและมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในประเด็นผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถที่จะใช้ความแตกต่างนั้น มาบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมอบหมายงานให้กับบุคคลในองค์กรตามความสามารถและความถนัดของบุคคลนั้น ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้านการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ในประเด็นผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ทำงานแบบครอบครัว มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานในองค์กร สอดคล้องกับผลวิจัยของนฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารเชิงกุลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ซึ่งเป็นการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ ส่งผลทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ เชื่อใจไว้วางใจ เกิดความศรัทธาและจงรักภักดีต่อผู้นำ ตลอดจนช่วยกันนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.

เกียรติศักดิ์ แสงสีเหลือง. (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 สิงหาคม 2566).

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.

นพมาศ โสบุญ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญ.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปาณิสรา โชคคเณศร์. (2563). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัด*บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิรวรรณ จิตต์ปราณี. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิรธิรางค์ สิงสหชาติ. (2561). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.

สัมพันธ์ พิริยธำรงกุล. (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 สิงหาคม 2566).

สมเจตร์ รอดนารายณ์. (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 สิงหาคม 2566).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุษา บัวหลวง. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.

