..งานด้านการศึกษาเป็นงานสำคัญที่สุด อย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้น ขึ้นอยู่กับการศึกษาของพลเมืองเป็นข้อใหญ่ จึงต้องจัดการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

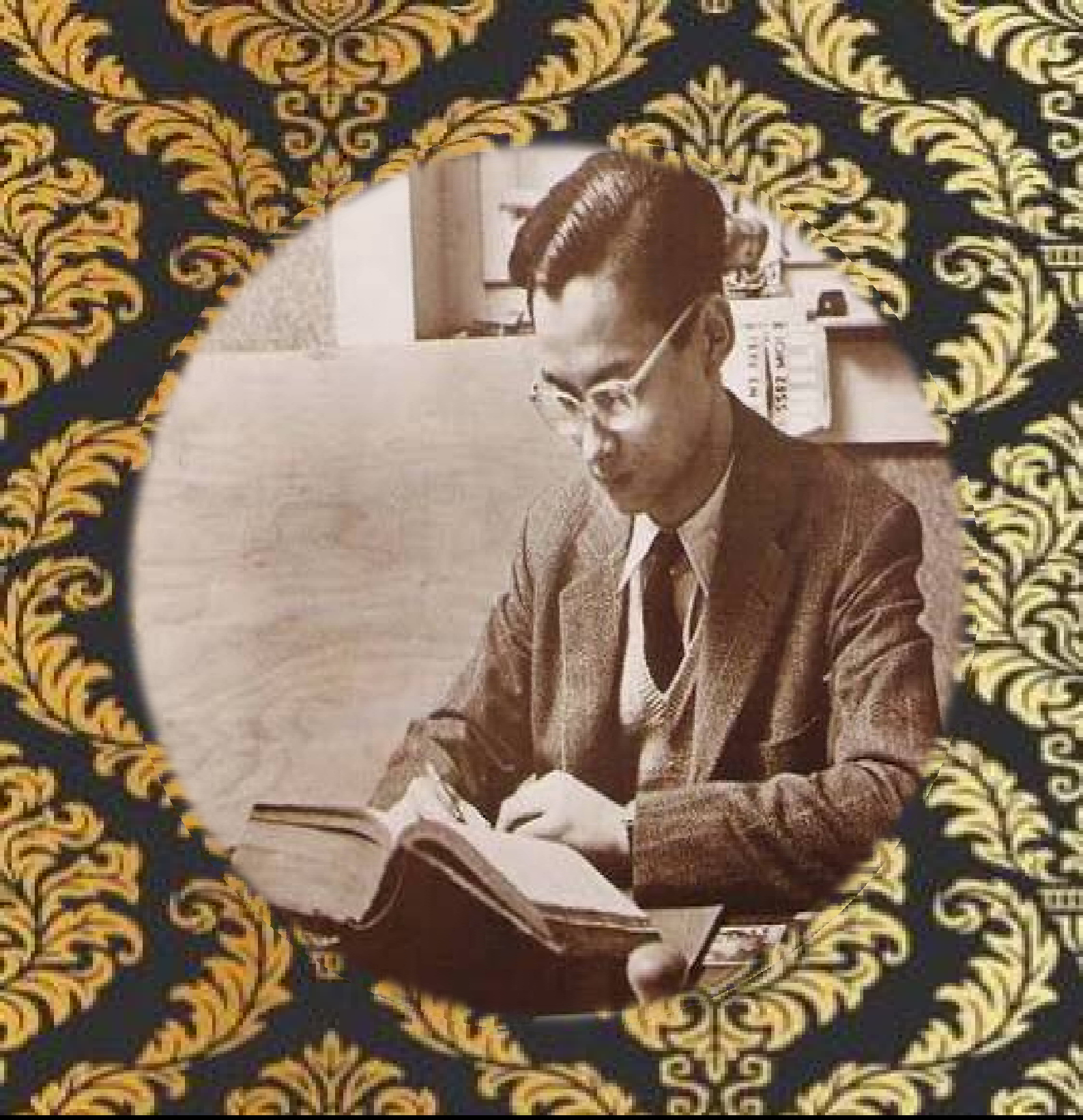
*พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ณ วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร 12 ธันวาคม2512*

# วารสาร บริหารการศึกษา มศว

## SWU Educational Administration Journal

Vol.13 No.25 July –December 2013ISSN 1685 – 2257 ISSN 1685 – 2257

วารสารบริหารการศึกษา มศวปีที่ 13 ฉบับที่ 25 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559




**ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์**

**มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์:02-649-5278,02-649-5000 ต่อ 15536 ,โทรสาร:02-649-5264

# วารสาร
# บริหารการศึกษา มศว

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 กรกฎาคม– ธันวาคม 2559
SWU Educational Administration Journal
Vol.13 No.25 July –December 2016
ISSN 1685 – 2257

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 13ฉบับที่ 25กรกฎาคม– ธันวาคม2559
SWU Educational Administration Journal
Vol.13 No.25 July – December 2016
ISSN 1685 – 2257

**เจ้าของ**
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ที่ปรึกษา**
ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง
ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์

**บรรณาธิการ**
ดร.สมชาย เทพแสง

**กองบรรณาธิการและคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายใน**
เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์
ดร.ราชันย์ บุญธิมา
ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล
ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์

**ผู้ช่วยบรรณาธิการ**
นางศิริพร อนุสภา
นางสาวอัจฉริยา เทพแสง

**วัตถุประสงค์**

1. เป็นแหล่งเผยแพร่การค้นคว้า การทดลอง และการวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ในเชิงวิชาการด้านการบริหารการศึกษา
2. เป็นสื่อกลางในการติดต่อทางวิชาการระหว่างภาควิชาการบริหารการศึกษา ศิษย์เก่า และผู้สนใจทั่วไป
3. ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ทั้งในรูปแบบของการเขียนบทความวิชาการ และบทความวิจัย

** บทความหรือข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสารบริหารการศึกษามศว ฉบับนี้ เป็นความคิดเห็นเฉพาะผู้เขียนบทความ แต่ละท่านกองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษามศวเปิดเสรีด้านความคิดและไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ **
** บทความที่ได้ลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ เป็นลิขสิทธิ์ของภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบทความ แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา **

**รายนามคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายนอก**

ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง
ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
รองศาสตราจารย์ดร.วิชาญ สาคุณ
รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช่อเพชร เบ้าเงิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร สรายุทธ์ เศรษฐขจร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิฐภัทร บวรชัย
อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง
ดร.มนพมนตรี สกลศิลป์ ศิริ
ดร.ศรัณยา แสงหิรัญ
ดร. ปรียานุช สถาวรมณี
ดร.กฤษฎา ผ่องพิทยา
ดร.วัฒนธรรม ระยับศรี
ดร.คณิต สุขรัตน์
ดร.อมราลักษณ์ คล้ายเรือง
ดร.เฟื่องฟ้า เรืองเวช

# บรรณาธิการ

มีคำกล่าวว่า “ผู้นำร่วมสมัยควรมีภาวะผู้นำธรรมชาติรังสรรค์ (Organic Leadership) ดังนั้น วารสารฉบับนี้จึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้นำในการเรียนรู้ และหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำทุกระดับในการนำไปพัฒนาศักยภาพของตนต่อไป

บรรณาธิการ
วารสารบริหารการศึกษา มศว

**บรรณาธิการแถลง**

ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดทำวารสารบริหารการศึกษา มศว โดยออกปีละ 2 ฉบับ ปัจจุบันการดำเนินการจัดทำวารสารมาถึงปีที่ 13แล้ว โดยที่วารสารฉบับนี้ นับเป็นฉบับที่ 25กรกฎาคม– ธันวาคม2559โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของนักวิชาการ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบันในเชิงวิชาการด้านการบริหารการศึกษา อีกทั้งเป็นสื่อกลางในการติดต่อทางวิชาการ ระหว่างภาควิชาการบริหารการศึกษา ศิษย์เก่าและผู้สนใจทั่วไป ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้นักวิชาการ บุคลากรต่าง ๆ จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยนำเสนอรูปแบบของการเขียนบทความวิชาการและบทความวิจัย ทุกบทความได้ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาบทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและมีชื่อเสียงทางด้านการบริหารการศึกษา นอกจากนี้วารสารยังได้เผยแพร่ไปยังประชาคมวิชาการบริหารการศึกษา โดยส่งผ่านไปยังสำนักหอสมุดของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

กองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ส่งบทความลงวารสารเพื่อพิจารณากลั่นกรอง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการพิจารณากลั่นกรองบทความเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้ง คณาจารย์และบุคคลต่าง ๆที่ส่งคำติชมมายังกองบรรณาธิการ เพื่อให้ปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นรวมทั้งขอบคุณนิสิตนักศึกษาและคณะกรรมการศิษย์เก่าที่ช่วยอนุเคราะห์ในการจัดพิมพ์วารสารฉบับนี้เป็นอย่างสูง

**กองบรรณาธิการ**

# สารบัญ


| เรื่อง | | หน้า |
|---|---|---|
| ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา | **ธัญมัย แฉล้มเขตต์** | 1 |
| | | |
| บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 | **จิตรี ฟุ้งกลิ่น** | 10 |
| | | |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 | **รวิษฎา ถิรวัชรภูวดล** | 21 |
| | | |
| การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 | **ธิติมาวดี สกุลศิลป์ศิริ** | 33 |
| | | |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ | **ธนัญญพัฒน์ ฤาชา** | 44 |
| | | |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 | **ชญาดา พันธ์ยาว** | 56 |
| | | |
| การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | **ศรัณ แสบงบาน** | 67 |

# สารบัญ


| เรื่อง | | หน้า |
|---|---|---|
| สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี | **รวีวรรณ เพ็ชรดี** | 77 |
| | | |
| การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ | **ศกลวรรณ สุขมี** | 85 |
| | | |
| องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน | **พรรัชต์ ลังกะสูตร** | 94 |
| | | |
| กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี | **นฤภพ ขันทับไทย** | 104 |
| | | |
| ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 | **ดร.สมชาย เทพแสง** | 116 |
| | | |
| บทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล | **ศิริพร อนุสภา** | 126 |

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 กรกฎาคม –ธันวาคม 2559

# ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

# The Effectiveness of Training Curriculum to Strengthen Ethical Leadership for Assistant teachers in Secondary Schools.

ธัญมัย แฉล้มเขตต์[1] ดร.สมชาย เทพแสง [2]ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[3] ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[4]

Tanyamai Chalamkate[1] Somchai Thepsaeng[2] Somboon Burasiriruk[3] Theeraphab Phetmalaikul[4]

[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2] อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3] อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[4] อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 35 คน ใช้ระยะเวลาทดลอง 5 วัน โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบหนึ่งกลุ่ม ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติพื้นฐาน และข้อมูลคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การทดสอบค่าที One Sample t-test และการทดสอบค่าที t- test for Dependent Sample ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ผู้เกี่ยวข้องต้องการให้พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย ระดับมาก โดยต้องการให้พัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร

2. ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ด้านความรู้ครูผู้ช่วย มีค่าเฉลี่ยความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจแตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และพบว่าด้านพฤติกรรม ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ได้ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ ในการเขียนหลักสูตร ปรับแก้เวลาจัดกิจกรรมหน่วยที่ 6 จาก 12 ชั่วโมงเป็น 16 ชั่วโมง และนำวิทยากรมาเสริม รวมทั้งจัดเพิ่มสื่อประกอบการฝึก

อบรม ปรับปรุงสื่อคลิปวีดีโอหน่วยที่ 4 และหน่วยที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการประเมินให้มีการประเมินผลแบบย้อนกลับ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอแนวทางและวิธีการขยายผล และปรับแก้แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ก่อนนำไปใช้ให้เหมาะสมมากขึ้น

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, หลักสูตรฝึกอบรม, ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

**Abstract**

The purposes of this research were to develop and evaluate the efficacy of a training curriculum in order to strengthen ethical leadership for assistant teachers in secondary schools. This study consisted of four steps methodology. The target group of 35 persons with 5 days trial period by using one-group pretest - posttest design. The general information was analyzed by basic statistics. Qualitative data was analyzed though content analysis. The statistics used to test hypotheses included a one sample t-test and t- test for Dependent Sample.

The research results were as follows;

1. The survey and synthesis of basic information found that the persons involved need to develop the ethical leadership characteristics of assistant teachers at a high level. The areas which needed to be developed included five aspects: responsibility, justice, trust, service and communications.

2. The design and creation of a training curriculum found that every element of the course was appropriated at a high level. Each of the individual components were consistent.

3.The results of evaluating the efficacy of training curriculum found that knowledge aspect, assistant teachers had a higher mean score of ethical leadership knowledge after the trial compared to the pre-trial training at .05 level of statistical significance. The satisfaction toward the implementation of the training curriculum as a whole was at a high level. The mean satisfaction level of assistant teachers towards training curriculum implementation differed from the standard mean at a .05 level of statistical significance. In addition, behavior aspect, the mean scores on the ethical leadership behavior of every assistant teacher met the standard requirements. The mean scores of ethical leadership behavior differed from the standard mean at a .05 level of statistical significance.

4.The evaluation and improvement of the training found that the language used in writing the curriculum and curriculum manuals had been revised. Also, adjusting the time for activities in the sixth unit from twelve to sixteen hours. Other options include bringing speakers for support including increased media training as well as improved video clips in the fourth and the fifth units. Further more, backward assessment was improved by providing trainees to propose the ways and means to expand the result and editing the behavioral observation form related to the ethical leadership characteristics of assistant teachers before implementation.

**Keywords: ethical leadership, training curriculum, teacher assistants in secondary schools**

**บทนำ**

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์กิจกรรม และการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม ทางสติปัญญา รวมไปถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย ซึ่งลักษณะงานสายงานสอนโดยทั่วไป เป็นงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ดังนั้นครูจึงต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง[1]การปฏิบัติและการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของครู จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้เรียน อาชีพครูจึงจัดได้ว่าเป็นกลุ่มผู้นำทางสังคมที่มีความสำคัญอาชีพหนึ่ง

ครูซึ่งเป็นผู้นำบุคลากรของสังคมในอนาคต จึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมเป็นพื้นฐานของการนำ โดยมีภาวะของผู้นำที่มีจริยธรรม หรือเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายความว่า เป็นผู้นำที่สามารถเป็นต้นแบบในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะเน้นการพัฒนาจรรยาบรรณ จิตวิญญาณ คุณภาพของอารมณ์ พัฒนาไตรสิกขาสู่การเสริมสร้างทางปัญญา [2] ครูผู้ช่วยคือบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติการสอน สองปีแรกของการรับราชการต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูโดยการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มนั้น จะต้องประเมินครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือน เมื่อครบเวลาสองปีโรงเรียนจึงสรุปผลการประเมินเสนอขอให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป [3] ดังนั้นครูผู้ช่วยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย

การฝึกอบรมครูผู้ช่วยจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากรเป็นการช่วยปรับปรุงให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะส่งให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนถึงสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น [4]ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิผลเป็นขั้นตอน คือ กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมให้ชัดเจนกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมที่ชัดเจนการจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมที่เหมาะสมการผสมผสานวิธีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมประเมินผลการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเวลาการเพิ่มความมั่นใจในตัวเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ติดตามผลอย่างเหมาะสม [5]ทั้งนี้ความมุ่งหมายของการพัฒนาครูผู้ช่วย ก็เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ช่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประพฤติและการปฏิบัติงานวิชาชีพและเป็นแบบอย่างสำหรับนักเรียนได้

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมี เนื่องด้วยระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปลูกฝังเยาวชนให้มีทั้งความรู้ความสามารถ และจิตสำนึกที่ดีได้โดยมีครูผู้ซึ่งเป็นต้นแบบที่ดีทั้งด้านความรู้และพฤติกรรมดังนั้นจึงควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยกระบวนการฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมและการสร้างประสบการณ์ เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังในผู้คนทุกระดับชั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลได้จริงเพื่อใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยซึ่งจะส่งผลดีต่อไปยังผู้เรียนที่เป็นประชากรของประเทศในอนาคตต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การดำเนินการวิจัยมี4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษา สำรวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษา สำรวจ ความต้องการในการฝึกอบรม และสังเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่ต้องการ ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำนวน 16 ด้านต่อจากนั้นนำคุณลักษณะที่ได้ มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นกับผู้เกี่ยวข้องจำนวน 200 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน50 คน และครูผู้ช่วย จำนวน 100 คน **ขั้นตอนที่ 2** ออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ร่างหลักสูตรฝึกอบรมพร้อมทั้งจัดทำเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือการวิจัยต่อจากนั้นดำเนินการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน12คน ด้วยวิธีการจัดกลุ่มสนทนา(Focus GroupDicussion) และใช้แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร**ขั้นตอนที่ 3**ผู้วิจัยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูผู้ช่วยโรงเรียนบางกะปิ จำนวน 35คนใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pretest Posttest Design วัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยทั้ง 5 ด้าน ก่อนการทดลองด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ ช่วงระหว่างและหลังการทดลองมีการสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้เชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยด้วยแบบสังเกตพฤติกรรม และมีการวัดความรู้หลังการทดลองด้วยแบบทดสอบวัดความรู้พร้อมทั้งประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจ**และขั้นตอนที่ 4** การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยประเมินภาพรวมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดย

ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการทดลองรวมกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ของผู้วิจัยขณะดำเนินการพัฒนาหลักสูตรมาใช้ประกอบในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม ให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยใช้การทดสอบค่าที One Sample t-test และการทดสอบค่าที t- test for Dependent Sample ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) รายละเอียดขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

**สรุปผลการวิจัย**

1. ผลการสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการให้พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในระดับมากต้องการให้พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการและการติดต่อสื่อสาร

2. ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า

3.1 ด้านความรู้ ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายหลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านวิธีการอบรมด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมด้านสถานที่การฝึกอบรม ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมด้านวิทยากร ด้านโสตทัศนูปกรณ์ และด้านเอกสารการอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่ามาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านพฤติกรรม ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่ามาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าได้ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในการเขียนหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ปรับแก้เวลาการจัดกิจกรรมในหน่วยที่ 6 จาก 12 ชั่วโมงเป็น 16 ชั่วโมง นำวิทยากรมาเสริมในหน่วยที่6 ได้แก่ กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน กิจกรรม walk rally ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ปรับปรุงสื่อคลิปวีดีโอในหน่วยที่ 4 การ

ให้บริการ และหน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร จัดเพิ่มสื่อประกอบการฝึกในหน่วยที่ 6 ปรับปรุงแก้ไขให้มีการประเมินผลแบบย้อนกลับ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอแนวทางและวิธีการขยายผล ปรับแก้แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ก่อนนำไปใช้ให้เหมาะสมมากขึ้น

**อภิปรายผล**

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยใช้การพัฒนาหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์และอเล็กเซนเดอร์ [6] ที่ได้กำหนดกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตความรู้ โดยสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตร โดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตของความรู้ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้และขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร เป็นการตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีการประเมินผล เพื่อเป็นการตัดสินใจในคุณภาพและความสำเร็จของหลักสูตร ผู้วิจัยใช้หลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สอดคล้องกับพิล[7] ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าต้องกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาให้ชัดเจนสอดคล้องกับความจำเป็นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการพัฒนา กำหนดหัวข้อในการสัมมนา อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดใจในการปรับปรุงพัฒนาจริยธรรมนำแนวทางในการส่งเสริมไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมรวมทั้งมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนในการลงมือปฏิบัติและติดตามผลด้านการจัดหลักสูตรได้ออกแบบและจัดหลักสูตรสอดคล้องกับ ธำรง บัวศรี[8] ที่กล่าวถึงการออกแบบและจัดหลักสูตรว่า การกำหนดเนื้อหาวิชาจะต้องเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่สิ่งที่เป็นนามธรรมควรจัดระเบียบหรือโครงสร้างให้เป็นหมวดหมู่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ประสบการณ์ที่จัดต้องพิจารณาถึงความต่อเนื่อง และให้เป็นประสบการณ์ที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียนและต้องสอดคล้องกับพัฒนาการทางปัญญาของผู้เรียน โดยจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเป็นกลุ่มย่อย ๆ มุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับสิ่งที่เรียนเป็นเรื่อง ๆ ไป การจัดประสบการณ์ในหลักสูตรควรให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้วยตนเองเป็นขั้น ๆ ไปสามารถนำเอาประสบการณ์ที่เคยได้รับมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ต่อไปด้วย ซึ่งเป็นการเสริมแรงให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเรียนรู้ได้ดีขึ้น

2. จากผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่พบว่า

2.1 ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายหลังการทดลองใช้ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้วิจัยเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้เพื่อจัดหลักสูตรของ จอห์นดิวอี้ [9] ที่สรุปว่า การเรียนรู้เกิด

จากการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและฝึกฝนด้วยตนเองขึ้นอยู่กับการฝึกสติปัญญาให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ผู้เรียนจะได้จากประสบการณ์ของตัวเองมากกว่าจากภายนอกและเมื่อผู้เรียนฝึกสติปัญญาเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จะได้รับความคิดใหม่ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเอาชนะอุปสรรคอื่น ๆ ต่อไป ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในแต่ละแขนงวิชา และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางขึ้น

2.2 ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่ามาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดฝึกอบรมมีกระบวนการดำเนินการชัดเจน มีการประเมินความจำเป็น กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีโปรแกรมการดำเนินงานประกอบอย่างชัดเจน รวมทั้งการประเมินผลจะประเมินจากปฏิกิริยาการเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้น [10] อีกทั้งการจัดกิจกรรมฝึกอบรมจะคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เนื่องด้วยครูผู้ช่วยมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องการให้จัดประสบการณ์ตรงกับความต้องการ บรรยากาศในการเรียนและสถานการณ์การเรียนรู้ที่เป็นกันเอง สภาพการณ์ทางกายภาพทั่วไปควรเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เข้ารับการอบรม การได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ รวมทั้งได้เรียนรู้ตามระดับความสามารถของตนเอง โดยผู้ให้การฝึกอบรมควรรู้เนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดีและมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้ [11]

2.3 ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่ามาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้น่าจะมีสาเหตุมาจากการฝึกอบรมที่ครูผู้ช่วยได้รับ เนื่องด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การให้ความรู้ที่เป็นระบบรวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการในงาน[12] สาเหตุอีกประการหนึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าครูผู้ช่วยมีระดับวัยที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือนักศึกษาผู้ใหญ่ส่วนมากจะมีสิ่งเหล่านี้ติดตัวมาด้วยคือ ประสบการณ์ต่าง ๆ ความเข้าใจต่อสถานการณ์การเรียนรู้ และความต้องการในการเรียนรู้ ดังนั้นเมื่อได้รับวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมคือ ผู้ให้ความรู้ใช้ประสบการณ์ของผู้รับการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ในการสอน โดยสร้างระบบความเข้าใจที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยการบูรณาการความรู้เข้าด้วยกัน และใช้วิธีการช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเรียนเพื่อการประยุกต์มากกว่าการสอน ก็จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น [13]

**ข้อเสนอแนะ**

จากการดำเนินการวิจัยทั้งสองขั้นตอนที่ผ่านมาควรมีการศึกษาและดำเนินการเพิ่มเติมดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรมีกิจกรรมครอบคลุมทุกด้านในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

1.2 ครูสามารถนำหลักสูตรนี้ไปปรับใช้ ในการอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับนักเรียนได้

1.3 ผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตครูและพัฒนาครู สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน

ในการวิจัยและพัฒนาคุณลักษณะด้านอื่น ๆ สำหรับครูหรือนักศึกษาได้

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาครูผู้ช่วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโดยเพิ่มคุณลักษณะอื่นเช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความมีเหตุผล ฯลฯ

2.2 ควรมีการวิจัยพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับครูกลุ่มอื่นหรือนักเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะด้านอื่นให้แก่ครูผู้ช่วย

**เอกสารอ้างอิง**

[1]สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556).*ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[2] Bokin, Kim. (2006). *"Training vs. Education in Forming Won Buddhist Kyomus in the U.S.A."* Teaching Theology and Religion, 9 (2): 112.

[3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553).*คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[4] ชูชัย สมิทธิไกร.(2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[5] วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

[6] Saylor, J.G., Alexander,W.M., & Lewis, L.J. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. (4th ed.).New York : Holt, Rinchart and Winston.

[7] Phil, Rabinowitz. (2012). *Ethical Leadership.* New York: University of Kansa.

[8] ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา*.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

[9] Dewey, John. (1916). *Democracy and Education*. The Macmillan Co; New York.

[10] Dessier G. (1988). *Personnel Management : Training and Development.* 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

[11] Knowles, Malcolm, S., et al. (1998). *The Adult Learner : The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development,* 5th ed. Houston, TX : Gulf Publishing.

[12]George, J.M., & Jones, G.R. (1996).*Understanding and Managing: Organizational Behavior.* New Jersey: Prentice Hall.

[13] Javis, P.(1983). *Adult and Continuing Education : Theory and Practice*. Kent :Croom Helm.

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 กรกฎาคม –ธันวาคม 2559

# บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

# Organizational Climate and Teamwork Affecting Quality of Service of Schools under the Authority of The Secondary Educational Service Area, Office 1.

จิตรี ฟุ้งกลิ่น[1] อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2] อ.ดร.สมชาย เทพแสง[3]

Jittree Fungklin[1] Dr.Somboon Burasirirak[2] Dr.Somchai Thepsaeng[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การทำงานเป็นทีมและคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 3) ศึกษาบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krecie & Morgan. 1970: 608-609) สุ่มจำนวนโรงเรียน 30% จากโรงเรียนทั้งหมด 67 โรงเรียน ยกเว้นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวน 4 โรงเรียน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น หน่วยการสุ่มคือโรงเรียน และใช้วิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ของบรรยากาศองค์การ เท่ากับ.93 การทำงานเป็นทีม เท่ากับ .96 และคุณภาพการบริการเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านค่าตอบแทนและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการติดต่อสื่อสาร

3. ระดับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านกระบวนการบริการและด้านการตอบสนอง

4. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.152 และ .331 แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับต่ำ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับปานกลาง

5. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1ได้ร้อยละ 13.20 โดยการทำงานเป็นทีมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ

**คำสำคัญ**: บรรยากาศองค์การ การทำงานเป็นทีม คุณภาพการบริการ

**Abstract**

The purposes of this research were to study the level of organizational climate, teamwork and the quality of service provided by schools under the Secondary Educational Service Area Office One; study the relationship between organizational climate and teamwork in terms of school service quality under the authority of the Secondary Educational Service Area Office One; and to investigate whether or not the organizational climate and teamwork affecting quality of service of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One. The samples consisted of three hundred and fifty seven teachers from schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One. The sample size was acquired using the work of Krejcie & Morgan (1970:608-609). It was derived by determining the number of schools, thirty percent of all of sixty seven schools, with the exception four small schools. The stratified random sampling was conducted using the size of the school size as a strata to use to calculate the sample size and simple random sampling was done by lottery. The instruments used for data collection were questionnaires with a five point-rating scale. The questionnaires were distributed to five experts to check for content validity. IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued at 0.80-1.00, the

reliability of the organizational climate was .93, teamwork was .96 and quality of service was .94. The data analysis employed both mean and standard deviation. The testing of the hypothesis was conducted with by using Pearson Product-Moment Correlation Coefficient as well as the multiple correlation and the multiple regression analysis-enter method.The results of the research were as follows;

1. The level of the organizational climate of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found it to be at a high level in all aspects, by descending order of the average as follows; organization structure, compensation and working relationship.

2. The level of teamwork of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found it to be at a high level in all aspects, by descending order by average as follows; collaboration, the common goal and communication.

3. The level of service quality of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found it to be at a high level in all aspects by descending order and by average as follows; physical appearance, people, reliability, service process and response.

4. There was a statistically significant and positive relationship at a level of .01 between organizational climate, teamwork and quality of service at schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One. Pearson's correlation coefficient (r) = .152 and .331 showed that the organizational climate had a direct relationship with the quality of service of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One at a low level whereas teamwork had a relationship with the quality of service provided by schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One at a moderate level.

5. Organizational climate and teamwork affected the quality of service at schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office One at the level of .01. All aspects of organizational climate and teamwork mutually predicted quality of service at schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One with a predictive power of 13.20 percent. The factor of teamwork had the highest predictive power, followed by organizational climate.

**Keywords** : Organizational Climate, Teamwork, Quality of Service.

**บทนำ**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 กำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยอย่างมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดังปรากฏในมาตรา 37 ความว่า “การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา 37

แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเมื่อวันที่17 สิงหาคม 2553 โดยมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 42 เขต เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเวที พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่และหนองแขม

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 39 ที่กำหนดไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีความอิสระ และมีความเข้มแข็ง[1]

โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการทางด้านการศึกษา มีหน้าที่จัดการด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ แต่จากผลการประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินพบว่ามีโรงเรียนที่ไม่ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 2,119 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.09 ซึ่งเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา [2] โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพการบริการทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดภาครัฐที่ยังไม่เป็นที่พอใจแก่สังคม สาเหตุประการหนึ่งเนื่องมาจากการบริการทางการศึกษาของสถาบันทางการศึกษาไม่สามารถตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองได้ดีพอ จากข้อมูลสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2558 พบว่า จำนวนสถานศึกษาทั้งเอกชนและนานาชาติเพิ่มขึ้นทุกปี และมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้ปกครองที่มีรายได้สูงนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนเพราะเชื่อมั่นในมาตรฐานคุณภาพและการบริการทางการศึกษาของเอกชนและต่างประเทศ [3]

จากปัญหาที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาคุณภาพการบริการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (ในช่วงปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2555) ที่กำหนดให้หน่วยงานในภาครัฐและภาคเอกชนสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริการให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้มารับบริการ[4] ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องดำเนินการสำรวจคุณภาพการบริการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้วยเหตุผลที่ว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางด้านการศึกษา การยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนจึงมีความสำคัญ ซึ่งจะสามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีในการบริการให้แก่ผู้รับบริการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มาทำการวิจัยโดยใช้เครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีคุณภาพการบริการ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศ

องค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลเพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงเรียน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาของประเทศไทยในอนาคตต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริการ บรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จาก 67 โรงเรียน จำนวน 4,750 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 357 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกนจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของบรรยากาศองค์การ เท่ากับ.93 การทำงานเป็นทีม เท่ากับ .96 และคุณภาพการบริการ เท่ากับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การทำงานเป็นทีม และคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter

**ผลการวิจัย**

1. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านค่าตอบแทนและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการติดต่อสื่อสาร

3. ระดับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านกระบวนการบริการและด้านการตอบสนอง

4. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.152 และ .331 แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับต่ำ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับปานกลาง

5. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1ได้ร้อยละ 13.20 โดยการทำงานเป็นทีมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ดังตารางด้านล่าง

| ตัวพยากรณ์ | B | B | $SE_b$ | t | P |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. บรรยากาศองค์การ($X_1$) | .160 | .151 | .054 | 2.955** | .003 |
| 2. การทำงานเป็นทีม($X_2$) | .300 | .330 | .046 | 6.463** | .000 |
| R= .363 | $SE_{est}$ = .399 | | F = 25.321** | | |
| $R^2$ =.132 | a = 2.444 | | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = .330\ (Z_2) + .151\ (Z_1)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 2.444 + .300\ (X_2) + .160\ (X_1)$

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านค่าตอบแทนและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติค่านิยมของคนในองค์การที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของมวลสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะหรือมิติต่างๆซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล[5] รวมถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปและความสำคัญโดยรอบตัวงานที่ทำและผู้ปฏิบัติงานซึ่งรวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การ โครงสร้าง

องค์การและกระบวนการขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม[6] สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนียะ[7] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาต เชียงสง[8] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯเขต 4 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯเขต 4 ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการติดต่อสื่อสารที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ตัดสินใจการดำเนินการต่างๆร่วมกันเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมนับว่ามีความสำคัญ เพราะคนเรามีความรู้ความสามารถแตกต่างกันเราควรนำจุดเด่นจุดดีของแต่ละบุคคลในทีมมาช่วยให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายการทำงานเป็นส่วนๆย่อมได้ผลดีไม่เท่ากับการทำงานที่ร่วมมือกันและความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับสมาชิกในทีมเป็นสำคัญ[9] สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ เย็นมนัส[10] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารและด้านการสร้างความไว้วางใจ

3. ระดับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านกระบวนการบริการและด้านการตอบสนอง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการบริการของบุคลากรในโรงเรียนที่ตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการจนเกิดความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับเป็นระดับความสามารถของการบริการในการบำบัดความต้องการของลูกค้าและระดับความพึงพอใจของลูกค้าหลังจากได้รับบริการไปแล้ว[11] คุณภาพการบริการเป็นการรับรู้ของลูกค้าเกี่ยวกับคุณภาพการบริการที่ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของลูกค้าเองแม้ว่าลูกค้าจะไม่เคยรับบริการมาก่อน ต่อมาเมื่อธุรกิจเชิญชวนลูกค้าให้มารับบริการ ลูกค้าจะทบทวนการรับรู้คุณภาพการบริการใหม่และทุกครั้งที่ลูกค้าเข้ามารับบริการและเกิดการทบทวนการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการบริการไปเรื่อยๆการทบทวนการรับรู้คุณภาพของการบริการจะพัฒนาไปสู่การตั้งใจซื้อบริการของลูกค้าในอนาคตได้[12] สอดคล้องกับงานวิจัยของสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง[13] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรังผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรังนักศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) =.152 และ.331 แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ในระดับต่ำและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงทางอ้อมบรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[14] สอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉรา เฉลยสุข[15] กล่าวถึงองค์การที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานในองค์การส่งมอบการบริการที่มีคุณภาพจนผู้รับบริการรู้สึกได้ตลอดจนการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการสร้างทีมงานอันแข็งแกร่งเพื่อเน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ[16] สอดคล้องกับแนวคิดของวีระชัยทองภู[17] กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้ใจช่วยเหลือกันก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจพอใจและเพลิดเพลินกับการทำงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

5. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1ได้ร้อยละ13.20 โดยการทำงานเป็นทีมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์การผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆของคนในองค์การทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันองค์การช่วยให้มีการศึกษากระบวนการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆของการบริการที่มีต่อคน พฤติกรรมองค์การและสุขภาพองค์การ[14] บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การเพราะความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนียะ [7] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตลอดจนการทำงานเป็นทีมคือการรวมตัวของคนหลายคนซึ่งปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงแต่ต้องการจะเน้นให้เห็นเด่นชัดว่าเป็นกลุ่มทำงานซึ่งสมาชิกทุกคนมีภารกิจที่ต้องทำงานประสานกันตามบทบาทของตนและบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม[18] เป็นการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยการร่วมมือกันประสานงานกันมุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย[9] สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ[19]ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการศึกษาพบว่าระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติค่านิยมของคนในองค์การที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพราะบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การเพราะความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

1.2 สมควรมีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสารให้ดียิ่งขึ้นโดยผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจกัน สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานบรรลุความสำเร็จได้โดยอาศัยหลักธรรมชาติของมนุษย์ในการทำงานร่วมกันทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้โดยใช้หลักการติดต่อสื่อสารกระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลข้อเท็จจริงข้อคิดเห็นความรู้สึกหรือทัศนคติเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและนำมาซึ่งการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.3 สมควรมีการเสริมสร้างคุณภาพการบริการของโรงเรียนด้านการตอบสนองให้ดียิ่งขึ้นโดยมุ่งเน้นการให้บริการของเจ้าหน้าที่ครูและผู้บริหารด้วยความเต็มใจถูกต้องพร้อมที่จะเสียสละเวลาเพื่อให้รับบริการด้วยความรวดเร็วปฏิบัติต่อผู้รับบริการเป็นอย่างดีและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างทันทีทันใดทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจในการบริการมากกว่าคู่แข่งขันที่มีอยู่ได้

1.4 สมควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมเพราะมีผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆและเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

2.3 ควรใช้ตัวแปรอื่นในการศึกษา เช่น นโยบายการบริหาร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

**เอกสารอ้างอิง**

[1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[2] สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2556). *สรุปผลการประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพ.ศ. 2554.*กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

[3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556 – 2557.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

[4] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561).* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

[5] เจียรนัย จิระโร. (2544). *บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบรี. ถ่ายเอกสาร.

[6] รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[7] สุชานุช พันธนียะ. (2553,สิงหาคม). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. *วารสารวิทยบริการ.*21(2):64-81.

[8] อภิชาต เชียงสง. (2555,เมษายน). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯเขต 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี.* 4(1):253-274.

[9] วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2551). *การทำงานเป็นทีม.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

[10] พัชราภรณ์ เย็นมนัส. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.*วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.*10 (3):59-69.

[11] วีระพงษ์ เฉลิมจิรรัตน์. (2545). *คุณภาพในงานบริการ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมไทยเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

[12] ยุพาวรรณ วรรณวาณิชย์. (2549). *การตลาดบริการ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[13] สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง. (2555). *ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง.* ปริญญานิพนธ์. ตรัง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

[14] นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.* ปริญญานิพนธ์ รศ.ม. (รัฐศาสตร์). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.

[15] อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน.* ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[16] ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[17] วีระชัย ทองภู. (2554). *สภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพมหานคร.* การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[18] สุรัตติกาล ผูกเกษร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1.*ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.

[19] ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556) .*ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 กรกฎาคม–ธันวาคม 2559

# ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต4.

# The Transformational Leadership of School Administrators Affecting Working as a Team of Teachers under the Secondary Education Service Area Office 4.

รวิษฎา ถิรวัชรภูวดล[1] อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2] อ.ดร.สมชาย เทพแสง[3]
Rawissada Thirawatcharaphoowadol[1] Dr.Somboon Burasirirak[2] Dr.Somchai Thepsaeng[3]
[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำนวน 346 คน ซึ่งได้มาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเท่ากับ .962 และค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ของการทำงานเป็นทีมของครูเท่ากับ .956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่าง

มีอุดมการณ์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน ด้านการปรับตัวในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.858 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านร่วมกันการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ได้ร้อยละ 73.90 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม

**Abstract**

The purposes of this research were to study the level of the transformational leadership among school administrators under the authority of the Secondary Education Service Area, Office 4; study to the effectiveness of the teachers working as a team under the authority of the Secondary Education Service Area Office 4; to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and teachers working as a team under the authority of the Secondary Education Service Area Office, 4; and to study the effect of transformational leadership by school on teachers working as a team under the Secondary Education Service Area, Office 4. The samples consisted of three hundred and fourty six teachers under the authority of the Secondary Education Service Area, Office 4 in the 2016 academic year by using Krejcie & Morgan(1970: 608). Stratified random sampling was conducted using school size as a strata to calculate the sample size. Simple random sampling was then done thereafter by lottery. The instruments used for data collection included a five 5 point-rating scale questionnaire. The questionnaires were distributed to five experts to check the content validity. The IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued at 0.60-1.00 The reliability of the transformational leadership of school administrators was.96 and the reliability of teachers working as a team was .95. The data analysis was conducted by mean and standard deviation. The tests of hypothesis were conducted by using Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and the multiple regression analysis enter method.

The results of the research as follows;

1. The level of the transformational leadership of school administrators under the authority of Secondary Education Service Area, Office 4 and as a whole was at a high level. When considering each individual aspect, the research was found to be at a high level in all aspects by average and in descending order; idealized influence, being a good role model, individual consideration, inspiration and
intellectual stimulation.

2. The level of success in teams of teachers working as a team the authority of the Secondary Education Service Area, Office 4 as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research was found to be at high level in all aspects by average and in descending order as follows; participation in operation, working as leadership, work adaptation and work motivation.

3. There was a statistically significant positive relationship at .01 between the transformational leadership of school administrators and teachers working as a team under the authority of the Secondary Education Service Area, Office 4. Pearson's correlation coefficient (r) = .85 showed that the two variables had a relationship at a high level.

4. The transformational leadership of school administrators affected teachers working as a team under the authority of the Secondary Education Service Area, Office 4 at a level of .01. All aspects of the transformational leadership of school administrators mutually predicted the results of teachers working under the Secondary Education Service Area, Office 4 with a predictive power of at 73.90 percent. The aspect of intellectual stimulation had the highest predictive power followed by inspiration, idealized influence, being a good role model and individual consideration respectively.

**Keywords** : The transformational leadership, Teamwork

**บทนำ**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559)ซึ่งได้วางกรอบและยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 - 2559) ที่กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ 3 ประเด็น คือ การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล สร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อให้การจัดการศึกษาครอบคลุมและพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ทั้งในเรื่องโครงสร้างการบริหารจัดการและระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา การพัฒนาครู ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษา[1]

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความสำคัญต่อครู เพราะเชื่อว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งได้กำหนดผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สำคัญด้านหนึ่งคือ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยการตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา [2]ในด้านสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการ

จัดการศึกษาให้กับประชาชนโดยตรง จะต้องมีการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมต่อบริบทในสังคม ซึ่งการบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นภาระงานสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดของสถานศึกษาและเป็นงานที่สร้างทักษะให้นักเรียนได้ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข [3]การบริหารงานต่าง ๆ เหล่านี้นับว่ามีความยุ่งยากและซับซ้อน ดังนั้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork)จึงเป็นเรื่องสำคัญมากที่ควรนำมาปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพสามารถช่วยตนเองให้เจริญก้าวหน้าท่ามกลางข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องระดมสรรพกำลังและอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในลักษณะการทำงานเป็นทีมเพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ตลอดจนกฎระเบียบที่มีการปรับปรุงตลอดเวลามีผลทำให้โรงเรียนต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรต่าง ๆ มาช่วยกันทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ [4]

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ภายใต้การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความแตกต่างกันทางด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเท่าเทียมกัน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่ามีจุดอ่อนอยู่ที่ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในโรงเรียนไม่มีการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันให้แก่บุคลากร [5] นอกจากนี้ยังพบปัญหาจากการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน คือ การทำงานในโรงเรียนเป็นลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการยอมรับความสามารถ และบุคลากรมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงานเป็นทีม การทำงานในทีมที่จัดตั้งไว้มีสมาชิกเพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้นที่มีบทบาทในการทำงาน อีกส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกที่อยู่ในทีมแต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานของทีมนั้น ๆ ความแตกต่างระหว่างบุคคลในทัศนะคติและความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จากปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนข้างต้น ส่งผลให้เกิดความล่าช้าต่อการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่คอยสนับสนุนส่งเสริมและกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ยิ่งในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนา แต่การจะกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง เป็นการกระทำที่ยากยิ่ง เพราะโดยปกติแล้วมนุษย์เราทุกคนมักจะชอบอยู่ในอาณาเขตสุขสบายของตนเอง (Comfort Zone) ดังนั้น ผู้บริหารที่จะทำการเปลี่ยนแปลงได้นั้น นอกจากจะต้องศึกษาสภาพแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและหาทางกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมแล้ว ยังต้องดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม ตามแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ1. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 2. การกระตุ้นทางปัญญา 3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5. การสร้างแรงบันดาลใจ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 4 ด้าน คือ 1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2. การปรับตัวในการทำงาน 3. ภาวะผู้นำในการทำงาน และ 4. แรงจูงใจในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ตามความคิดเห็นของครู เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครู ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4

**สมมติฐานในการวิจัย**

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4

**วิธีการดำเนินการวิจัย**

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จาก 42 โรงเรียน จำนวน 3,069 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต4จำนวน 346 คนโดยการกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน [6] จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย(Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)เท่ากับ0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ .962 และค่าความเชื่อมั่นของการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ .956 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

**ผลการวิจัย**

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน ด้านการปรับตัวในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.858 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ได้ร้อยละ 73.90 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

| ตัวพยากรณ์ | B | B | $SE_b$ | t | p |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม($X_1$) | .127 | .176 | .032 | 3.984** | .000 |
| 2 การกระตุ้นทางปัญญา ($X_2$) | .218 | .266 | .049 | 4.493** | .000 |
| 3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($X_3$) | .143 | .216 | .029 | 4.953** | .000 |
| 4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล($X_4$) | .090 | .114 | .035 | 2.583** | .010 |
| 5. การสร้างแรงบันดาลใจ ($X_5$) | .165 | .219 | .034 | 4.921** | .000 |
| R= .860 | $SE_{est}$= .19143 | | F = 186.76** | | |
| $R^2$ = .739 | a = 1.037 | | | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากการที่จะบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถใช้สติปัญญาคิดหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาองค์การ

และแก้ไขปัญหา บริหารทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อองค์การ โดยจะปลุกจิตสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม[7] กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น สำนึกในความสำคัญ คุณค่าของจุดหมายและวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมองค์การ นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น [8]ตลอดจนนำพาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์การได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทันตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศและโลก [9]สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิจ สานุสัตย์ [10] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับคำนึง ผุดผ่อง[11] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของธวัชชัย หอมยามเย็น [12] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน ด้านการปรับตัวในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากการดำเนินงานทุกอย่างต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของสมาชิกทุกคน มีการประสานงานกัน ร่วมมือร่วมใจกันด้วยความสามัคคี มีเป้าหมายร่วมกัน ไว้วางใจกัน [13] สร้างทีมงาน กระบวนการตัดสินใจในกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสานสมาชิกกลุ่ม [14] การทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะเป็นพลังสร้างสรรค์แห่งความสำเร็จในภารกิจต่าง ๆ ขององค์การโดยส่วนรวมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย คำรพ [15] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับนพภัสสร โกสินทรจิตต์ [16] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ การเสริมความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ ทักษะในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขความขัดแย้ง อำนาจอิสระของทีมงาน การพัฒนาสมาชิกทีมงาน และการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมากและงานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ คำสามารถ [17]ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของอภิชาติ ไตรธิเลน [18]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการประเมินตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.858 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ เป็นการผลักดันให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมาย โดยการแปลงวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติ ทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ จัดทำแผนงานต่าง ๆ และแผนปฏิบัติการ ตลอดจนผลักดันให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีพลังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของทีมงาน [19] ผู้นำที่มีบทบาทจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รู้ถึงบทบาทของสมาชิก มีทักษะในการสื่อสาร ผู้นำจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของทีมงาน [20]สอดคล้องกับงานวิจัยรุ่งฤดี อัปมาตย์ [21] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคายและหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงมีบางส่วนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและงานวิจัยของธนัณฎา ประจงใจ [22]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ได้ร้อยละ 73.90 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะส่งผลทั้งด้านการพัฒนาความสามารถของนักเรียน ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนได้ [23] หลักการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการโดยให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม ยึดหลักความร่วมมือ สมาชิกทุกคนของทีมรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจตรงกัน [24]สอดคล้องกับงานวิจัยของเรียมใจ คูณสมบัติ [25] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและงานวิจัยของธนิต ทองอาจ [26] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมีของผู้บริหาร และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบของการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญาในข้อผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อกระตุ้นการใช้ปัญญา ยั่วยุให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักคิดและวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.2 จากข้อค้นพบของการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมในข้อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีบุคลิกภาพดี สง่างาม เป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง

1.3 จากข้อค้นพบของการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในข้อผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานมากกว่ายึดกฎระเบียบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีจริยธรรมในการทำงานโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน กระทำตนเพื่อให้ประโยชน์แก่ส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานมากกว่ายึดกฎระเบียบ

1.4 จากข้อค้นพบของการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลในข้อผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

1.5 จากข้อค้นพบของการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจในข้อผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรหาตัวแปรภาวะผู้นำรูปแบบอื่นเช่น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

2.3 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

**เอกสารอ้างอิง**

[1]กระทรวงศึกษาธิการ.(2553). *แผนพัฒนาการศึกษากลุ่มจังหวัดกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2553-2556).* กรุงเทพฯ: กลุ่มยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา.

[2] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.*กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.

[3] หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษา. (2551).*ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.*พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์,

[4]สุนันทา เลาหนันทน์. (2544). *การพัฒนาองค์การ.*กรุงเทพฯ: ดีดีบุคสโตร์.

[5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (2553ก). *แผนยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พ.ศ. 2552-2555.* ปทุมธานี: ฝ่ายการศึกษา.

[6] Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Educational and Psychological Measurement.* New York: Minnisota University.

[7] สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2546).*ภาวะความเป็นผู้นำ. (เอกสารประกอบคำสอน).* ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[8] แคทลียา ศรีใส. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.

[9] ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.*ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[10] ศุภกิจ สานุสัตย์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย.ถ่ายเอกสาร.

[11] คำนึง ผุดผ่อง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก*.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.

[12] ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548*). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[13] สมชาติ กิจยรรยง. (2540). *เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์กร*.กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

[14] วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2545). *ความลับขององค์การ*.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีไลท์.

[15] พรชัย คำรพ. (2547). *การศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด*.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.

[16] นพภัสสร โกสินทรจิตต์. (2548). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[17] ประพันธ์ คำสามารถ. (2555). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต1*. สารนิพนธ์กศ.ม. บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[18] อภิชาติ ไตรธิเลน. (2550). *สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.

[19] สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.

[20] โสภา พิมพ์ศิริ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

[21] รุ่งฤดี อัปมาตย์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคายและหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้*. ปริญญานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.ถ่ายเอกสาร.

[22] ธนัณฎา ประจงใจ.(2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.ถ่ายเอกสาร.

[23] นันธิดา บัวสาย. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.ถ่ายเอกสาร.

[24] ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*.กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.

[25] เรียมใจ คูณสมบัติ. (2544). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.ถ่ายเอกสาร.

[26] ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.ถ่ายเอกสาร.

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 กรกฎาคม–ธันวาคม 2559

# การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1

# Good Governance of School Administrators Affecting on Management in World-Class Standard Schools under the Authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1

ธิติมาวดี สกุลศิลป์ศิริ[1] อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2] อ.ดร.สมชาย เทพแสง[3]

Dhitimawadee Sakulsilsiri[1] Dr.Somboon Burasirirak[2] Dr.Somchai Thepsaeng[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลักอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ศึกษาระดับการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และศึกษาการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608-609) นำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้รุ่นของโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นชั้น (Strata) จากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล เท่ากับ .88 และมีค่าความเชื่อมั่นของการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำองค์กร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นการดำเนินการ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากรตามลำดับ

2. ระดับการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่าและด้านหลักความโปร่งใสตามลำดับ

3. การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.77 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ74.30 โดยการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การบริหารกิจการที่ดี การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล

## Abstract

The purposes of this research were to (1) study the level of management in world- class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1; (2) to study the level of good governance among school administrators in world-class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1; (3) to study the relationship between the good governance of school administrators and the level of management in world-class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1; and (4) to study good governance among school administrators affecting management in world-class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1. The samples consisted of three hundred and fifty one teachers in world-class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1, by using Krejcie and Morgan's table (1970: 608-609). The stratified random sampling was conducted by using the world-class standard school model as a strata to calculate the sample size. Simple random sampling was done thereafter by lottery. The instruments used for data collection was a five point-rating scale questionnaire. The questionnaires were distributed to five experts to check for the content validity and the IOC (Item-Objective Congruence Index) was valued at 0.60-1.00 and the reliability of management in world-class standard schools was .88 and the reliability of good governance among school administrators was .96. The data analysis was performed by mean and standard deviation. The hypothesis testing were conducted using Pearson product moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis - Enter method.

The results of the research were as follows;

1. The level of management in world - class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1 was at high level as a whole. When considering each individual aspect, the research was found to

be at a high level in all aspects, by average and descending order as follows; leadership, student focus, strategic planning, measurement, analysis and knowledge management, result, operations focus, and workforce focus.

2. The level of good governance among school administrators in world-class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1, was at high level as a whole. When considering each individual aspect, the research found all aspects to be at a high level by average and in descending order as follows; morality, rule of law, accountability, participation, cost-effectiveness and transparency.

3. There was a statistically significant positive relationship at .01 between good governance of school administrators and management in world-class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1. The use of Pearson's correlation coefficient (r) = .77 indicated that the two variables had relationship at high level.

4. Good governance among school administrators effecting management in world- class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1 at a level of .05 level. All aspects of good governance among school administrators mutually predicted management in world-class standard schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1, with predictive power, was at 74.30 percent. The aspect of rule of law had the highest predictive power followed by morality, transparency and participation, respectively.

**Keywords:** Good Governance, School Management, World-Class Standard School.

## ภูมิหลัง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะและความสามารถต่าง ๆ ของนักเรียน เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการจะเติบโตเป็นคนไทยที่มีความคิดเป็นสากล มีความสามารถทำงานแข่งขันกับนานาชาติได้ ช่วยให้ประเทศไทยสามารถดำรงอยู่ในเวทีนานาชาติได้อย่างรู้เท่าทัน สมศักดิ์ศรี เคียงบ่าเคียงไหล่ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสงบ สันติ ถ้อยทีถ้อยอาศัย และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้น เมื่อปีการศึกษา 2553 จึงได้ริเริ่มโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School Project) ขึ้นมา โดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมสูงทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาให้เข้าร่วมโครงการจำนวน 500 โรงเรียน [1] ต่อมาเมื่อปีการศึกษา 2555 กำหนดให้มีรุ่นที่ 2 อีกจำนวน 150 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 650 โรงเรียน โรงเรียนมาตรฐานสากลมุ่งบริหารจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น มีการจัดการเรียนการสอนและการบริหารด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management: QMS) โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย และมีความสามารถก้าวไกลในระดับสากล[2]ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ [3] ที่อธิบายไว้ว่าการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition Paradigm)ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกของความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางกระบวนการเรียนรู้ เรียนรู้แบบง่าย ๆพัฒนาตนเองด้านทักษะและทัศนคติเชิงบวก และมีความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์

นอกจากนี้ การจัดการศึกษาในอนาคตยังต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลด้วย ที่ต้องการให้มีการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้เทียบเท่ากับนานาประเทศ และรองรับการพัฒนาประเทศภายใน 3-5 ปีปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เปลี่ยนการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่

สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่ภาคบริการให้มากขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า จำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของคนไทย[4] อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักการบริหารกิจการที่ดี (Good Governance) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กำหนดให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ ซึ่ง สพฐ. มอบหมายให้ทุกสถานศึกษาในสังกัดยึดถือปฏิบัติโดยยึดหลักการบริหารกิจการที่ดี ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม5) หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และ 6) หลักความคุ้มค่า[1] ซึ่งหลักการบริหารกิจการที่ดีได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่มีประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน [5], และเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล [6] ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้โรงเรียนมาตรฐานสากลบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพซึ่งปรับปรุงมาจากระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA) และได้กำหนดเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(Office of Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ โดยพิจารณาจาก1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการดำเนินการ 7) ผลลัพธ์ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ 4 มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพในระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย [7]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้มีการประเมินคุณภาพในระดับสถานศึกษา (ScQA) แล้วให้พัฒนาคุณภาพสู่ระดับ OBECQA และพัฒนาสู่คุณภาพระดับ TQA ตามลำดับ โดยเมื่อปี พ.ศ.2558 พบว่าผลการประเมินคุณภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาจำนวน 529 โรงเรียน พบว่า ผ่านการประเมินระดับ OBECQA เพียง 62 โรงเรียนเท่านั้น และยังไม่มีโรงเรียนใดผ่านการประเมินรางวัลระดับชาติ (TQA)[8]นอกจากนี้ผลการนิเทศติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานโรงเรียนในโครงการในหัวข้อสำคัญคือ1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การบริหารระบบคุณภาพ และ 4) คุณภาพนักเรียนโดยใช้แบบ Tracking System ได้แก่ A1- A4 คือ A1 หมายถึงขั้นตระหนัก (Awareness) สร้างความรู้ความเข้าใจ A2 หมายถึง กำลังมุ่งมั่นปฏิบัติ (Attempt) A3 หมายถึง ประสบผลสำเร็จ (Achievement) และ A4 หมายถึง มีความต่อเนื่องและยั่งยืน (Accredited System) พบว่าโรงเรียนมาตรฐานสากลส่วนมากมีความก้าวหน้าในระดับ A1 - A2 เท่านั้น[9]ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการของโรงเรียนมาตรฐานสากลยังไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้นสภาพปัญหาคือโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการยังไม่ผ่านการประเมินระดับ OBECQA มีจำนวนมากถึง 467 โรงเรียนซึ่งไม่สอดรับกับยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2563 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ปฏิรูปการเรียนการสอน [10]อีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อนำผลมาพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการในโรงเรียน

มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

4. เพื่อศึกษาการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 รุ่นที่ 1 จำนวน 28 โรงเรียนและรุ่นที่ 2 จำนวน 11 โรงเรียน รวม 39 โรงเรียน จำแนกเป็นครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 จำนวน 2,918 คน และรุ่นที่ 2 จำนวน 824 คน รวมประชากร จำนวน 3,742 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน นำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้รุ่นของโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นชั้น (Strata) หลังจากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากลเท่ากับ .88และมีค่าความเชื่อมั่นของการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method)

## สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำองค์กร ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นการดำเนินการ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากรตามลำดับ

2. ระดับการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใสตามลำดับ

3. การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .77 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 74.30 ซึ่งการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรม มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. ระดับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำองค์กร ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ด้านผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นการดำเนินการ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งต้องใช้การบริหารจัดการด้วยวิธีพิเศษที่เรียกว่าการบริหารจัดการระบบคุณภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานในโรงเรียน ตามบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากลแต่ละแห่ง มีการกระตุ้นการพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงควรมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และการบริหารระบบคุณภาพเป็นการดำเนินการตามวงจร PDCA ประกอบด้วยการวางแผนระบบ การดำเนินการตามระบบ การประเมินทบทวน และการปรับปรุงพัฒนาระบบ การบริหารคุณภาพเป็นแนวทางที่ใช้ในการสร้างคุณภาพซึ่งเข้าไปอยู่ในทุกๆ กระบวนการขององค์กร โดยเกี่ยวข้องกับวงจรคุณภาพ และทีมงานปรับปรุงคุณภาพ[11] สอดคล้องกับงานวิจัยของปาณิสรา สิงหพงษ์ [12] ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทั้งการบริหารตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติและการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับ ปทิตตา ทนันไชย [13] ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ อาจเนื่องจากการบริหารกิจการที่ดีเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม เป็นเครื่องมือหรือกลไกในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนา อีกทั้งการบริหารกิจการที่ดีเป็นความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความถูกต้องในการดำเนินงาน นำมาซึ่งการตรวจสอบได้[14] นอกจากนี้ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การพัฒนาสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักของความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตอีกด้วย [15]การบริหารกิจการที่ดี เป็นสิ่งที่สำคัญที่โรงเรียนมาตรฐานสากลต้องตระหนักและยึดถือเป็นหลักในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างสง่างามและยั่งยืน โดยการบริหารกิจการที่ดีส่งผลในทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร นวโชติรส [16] ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าความคิดเห็นต่อการบริหารด้วยหลักการบริหารกิจการที่ดี ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ตามนโยบายคณะผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่น ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบ เช่นเดียวกันกับ ยุทธนา ชุดทองม้วน [17] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้หลักการบริหารกิจการที่ดีในการบริหารของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาโปลีเทคนิคลานนาเชียงใหม่ ผลจาก

การศึกษาพบว่า พฤติกรรมการใช้หลักการบริหารกิจการที่ดีของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา โปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.77 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อาจเนื่องจากที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ดี เป็นการสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ทำให้มั่นใจว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและทำหน้าที่พลเมืองดี นับเป็นประเด็นสำคัญ เพราะว่าการนำหลักการบริหารกิจการที่ดีซึ่งเป็นหลักการบริหารองค์กรสมัยใหม่ที่เชื่อว่ามีประโยชน์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ทำให้มีการออกกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีการติดตาม ควบคุม ดูแล และเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นก็สามารถระงับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและเที่ยงธรรม [18] ส่วนหลักการมีส่วนร่วม มีการเน้นการมีส่วนร่วม ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มีการจัดประชุมเป็นประจำและยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่างๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ เกิดประสิทธิผลมากขึ้น มีการบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการวางแผนการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยให้ความสนใจและใส่ใจต่อปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี และมีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน การติดตั้งระบบความปลอดภัยภายในอย่างทั่วถึง และมีการนำหลักความคุ้มค่ามาบริหารจัดการด้วย โดยให้มีการใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแต่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด [19] สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย พิงขุนทด [20] ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ตามทัศนะของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีในสถานศึกษา กับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และงานวิจัยของ มีชัย โสกันทัต[21] ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 74.30 โดยการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่โรงเรียนต้องดำเนินการสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องดำเนินการในเรื่องการกำกับดูแลโรงเรียนและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นการบริหารกิจการที่ดีจึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญโดยเฉพาะหลักคุณธรรม ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจะช่วยให้คณะบุคคลมีความยุติธรรมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่าและชอบธรรม [22] โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของโรงเรียน [23]ซึ่งทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ

การจัดการศึกษา โดยผลจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบมีผลทำให้การจัดการศึกษาดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา สมัครการ [24] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้หลักการบริหารกิจการที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และประธานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า อำนาจการพยากรณ์ระดับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักการบริหารกิจการที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า มี 5 ตัวแปร ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

โดยเฉพาะการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรม นับว่ามีความสำคัญส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับสูงสามารถพยากรณ์ได้ในระดับสูงสุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการทบทวนปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรัดกุมและรวดเร็ว สอดคล้องกับ ปิติเทพ อยู่ยืนยง [25] ที่สรุปว่า หลักนิติธรรมเป็นการใช้กฎหมายต่าง ๆ อย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม สามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนได้เสมอกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ [26] ที่สรุปไว้ว่า หลักนิติธรรมเป็นการตรากฎหมายและข้อบังคับให้ทันสมัยเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น

ด้านหลักคุณธรรม ก็นับว่าเป็นการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้บริหารจัดการอย่างตรงไปตรงมาบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นพลเมืองดี มุ่งมั่นกล้าหาญที่จะกระทำความดีทั้งกายและใจ ปลอดจากการทุจริต ปลอดจากการกระทำผิดวินัย โดยเลือกกระทำแต่สิ่งที่ดีงาม เพื่อนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กร สอดคล้องกับ พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร (แจ่มแจ้ง) [27] ที่สรุปว่าหลักคุณธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม บนพื้นฐานของศีลธรรมจริยธรรม ภายใต้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ

ด้านหลักความโปร่งใส นับว่าเป็นการบริหารกิจการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบความเคลื่อนไหว เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก และสามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ ในการบริหารงาน เงินและคน สอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) [28] ที่สรุปว่าความโปร่งใสมีกติกาตรงไปตรงมา ไม่มีทุจริตคอรัปชั่น จ่ายอะไรตรวจสอบได้หมด

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล ต้องตระหนักในความสำคัญของการบริหารกิจการที่ดี มุ่งเน้นด้านหลักนิติธรรมโดยบริหารจัดการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล ต้องตระหนักในความสำคัญของการบริหารกิจการที่ดีด้านหลักคุณธรรม ต้องบริหารจัดการอย่างตรงไปตรงมาบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม มุ่งมั่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล ต้องตระหนักในความสำคัญของการบริหารกิจการที่ดีด้านหลักความโปร่งใส คุ้มค่า และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ต้องใช้กระบวนการที่เปิดเผย รวมทั้งบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด โปร่งใส และคุ้มค่า

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล ต้องตระหนักในความสำคัญของการบริหารกิจการที่ดีด้านหลักการมีส่วนร่วม ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับรู้ เสนอความเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยประเด็นสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล ในระดับอื่นๆ และหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 ควรทำวิจัยในรูปแบบอื่นๆ เช่น การวิจัยและพัฒนา และวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ก). *โรงเรียนมาตรฐานสากล คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555ข). *รายงานผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้าการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) และโรงเรียนในโครงการประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2554*.กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

[3] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2557). *บริหารอย่างรามเกียรติ์*. กรุงเทพฯ: อี.ที.พลับบลิชชิ่ง.

[4] กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). จัดการศึกษาเพื่อประเทศไทย 4.0 ใน *ข่าวกระทรวงศึกษาธิการ*.สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2559, จาก http://www.moe.go.th.

[5] เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก. (2546). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะบุคลากรโรงเรียนโพธินิมิตวิทยาคม*.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.

[6] จำนงค์ นาหนองตูม. (2550). *การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

[7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA )ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล*.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[8] _____. (2558, 26 ตุลาคม). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่องรายชื่อโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC Quality Award: OBECQA) ประจำปีงบประมาณ 2558*.

[9] _____. (2553ข). *แบบนิเทศติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล*. เอกสารเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.

[10] _____. (2558ข). *ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(พ.ศ. 2558-2563).*สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารประกาศของทางราชการ.

[11] วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

[12] ปาณิสรา สิงหาพงษ์. (2555). *การบริหารตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[13] ปทิตตา ทนันไชย. (2556: บทคัดย่อ). *การศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

[14] ประเวศ วะสี. (2542). *ยุทธศาสตร์ชาติ.* กรุงเทพมหานคร: กองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.

[15] ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว. (2549). *การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.

[16] นิกร นวโชติรส. (2550). *การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.* รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

[17] ยุทธนา ชุดทองม้วน. (2550). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนาเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

[18] เสริม เกื้อสังข์. (2551). *การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครตรัง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ถ่ายเอกสาร.

[19] พระมหาดนัย วงศ์พรหม. (2555). *ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารวัด ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[20] ชาญชัย พิงขุนทด. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ตามทัศนะของครู.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.

[21] มีชัย โสกันทัต. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

[22] เกษม วัฒนชัย. (2546).*ธรรมาภิบาลกับคอรัปชั่นในสังคมไทย.* กรุงเทพฯ: อัมรินพรินติ้งแอนพลับลิชชิ่ง

[23] พิไลลักษณ์ สุขสมบูรณ์. (2556). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.

[24] ปริญญา สมัครการ. (2551). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*

*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.

[25] ปิติเทพ อยู่ยืนยง. (2556). *ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย.* กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

[26] ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์. (2550). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance).* กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

[27] พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร. (2554). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัยจังหวัดนครสวรรค์.*วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

[28] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2550). *พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 กรกฎาคม–ธันวาคม 2559

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

# FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOLS UNDER CHAIYAPHUM PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ธนัญญพัฒน์ ฤาชา[1], รศ.ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์[2], ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร[3], ดร.ราชันย์ บุญธิมา [4]

Tananyaphat Ruecha, Tassana Sawangsakdi, Sarayut Sethakhajorn, Rachan Boontima

[1]นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

[2] ที่ปรึกษาหลัก ผู้อำนวยการหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3] ที่ปรึกษาร่วม ประธานหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

[4] ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 2) ศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิและ 3) สร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,797 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 416 คน และนักเรียน 1,326 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกระหว่าง.45 - .84 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .86 - .95 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูผู้สอน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกระหว่าง .50 - .82 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .85 - .91ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกระหว่าง .53 - .79 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง.81 - .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์พหุระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมินักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงที่สุด ร้อยละ 52.64และ 54.67 ตามลำดับ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำที่สุด ร้อยละ 20.65 และ15.04 ตามลำดับ และครูมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ

อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน

3. ปัจจัยระดับครูผู้สอน พบว่า คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

4. ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน กับส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

5. โมเดลพหุระดับ พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียนสามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหาร ร้อยละ 48.7 ระดับครูผู้สอนร้อยละ 54.3 และระดับนักเรียนร้อยละ 60.3

**คำสำคัญ** : ประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอน ปัจจัยระดับนักเรียน

**ABSTRACT**

The objectives of this research were to 1) study the effectiveness level of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, 2) study the factors at School administrator level, Teacher level, and Student level affecting the effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, 3) build a multi-level model of the factors at School administrator level, Teacher level, and Student level affecting the effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. The samples consisted of 55 school administrators, 416 teachers of Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 level, and 1,326 Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students, totally 1,797 samples, from 26 secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, academic year 2012. They were acquired by multi-stage sampling technique. The tools used in the research were 3 versions of questionnaires: Version 1 for School administrators having IOC values between 0.60-1.00, discrimination values between .45 -.84, and reliability values between .8-.95; Version 2 for Teachers having IOC values between 0.60-1.00, discrimination values between .50 -.82, and reliability values between .85-.91; Version 3 for Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students having IOC values between 0.60-1.00, discrimination values between .53 -.79, and reliability values between .81-.87. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multi-level analysis.

The research findings were as follows.

1. The effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization in terms of Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students' learning achievement by overall was below 50% and found had highest mean scores in Health and Physical Education subjects of 52.64 % and 54.67% respectively, and had lowest mean scores in Mathematics subject of 20.65 % and 15.04% respectively. and teachers' work satisfaction by overall was at the high level.

2. The Student level factors found that Students' learning behaviors affecting positively the school effectiveness at .01 level of significance, and Student attitudes toward learning and Parent learning support affecting positively the school effectiveness at .05 level of significance. Parent education level and Parent economic status did not affect the school effectiveness.

3. The Teacher level factors found that Teachers' teaching quality affecting positively the school effectiveness at classroom level at .01 level of significance, and Teachers' teaching behaviors and Teacher work motivation affecting positively the mean scores of school effectiveness at classroom level at .05 level of significance. Teacher social support did not affect the school effectiveness at classroom level.

4. The School administrator level factors found that School administrators' academic leadership affecting positively the mean scores of school effectiveness at school level at .01 level of significance, and School administrators' change management behaviors and leader behavior affecting positively the mean scores of school effectiveness at school level at .05 level of significance. Age, Education level, Administrative experience, and School cultures did not affect school effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization at school level.

5. The multi-level model found that the School administrator level factors affecting school effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization at 48.7%, Teacher level factors were at 54.3%, and Student level factors were at 60.3%.

**Keywords :** School effectiveness, School administrator level factors,Teacher level factors, Student level factors

**บทนำ**

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ความรู้ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 [1] ขึ้นเพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี และกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาและเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการศึกษาจากกฎหมายการกระจายอำนาจและการประเมินความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิจึงรับถ่ายโอนสถานศึกษาโดยความสมัครใจ จากโรงเรียนที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 26 โรงเรียน ซึ่งการบริหารงานโรงเรียนประสบปัญหาและมีข้อจำกัดจำนวนมาก ทำให้คุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา[2] พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำการใช้หลักสูตรไม่กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงหรือทำสิ่งใหม่ๆ ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรและขาดทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและต่อเนื่อง ด้านนักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะไม่เพียงพอและไม่อาจตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลที่ดีเพียงพอ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ความสามารถของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554 คะแนนส่วนใหญ่จะต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2554 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2553 เกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้น วิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และการงานอาชีพและเทคโนโลยี [3]

โรงเรียนเป็นองค์การหรือสถาบันที่มีบทบาทหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม นับว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนให้ประสิทธิผลอยู่ในระดับที่สามารถตอบสนองต่อจุดประสงค์หรือความต้องการและสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้คือการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน [4] ประกอบกับแนวคิดโครงสร้างข้อมูลทางการศึกษา ที่มีโครงสร้างเป็นแบบพหุระดับ ที่นงลักษณ์ วิรัชชัย[5] สรุปว่าข้อมูลระดับนักเรียนเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยเล็กที่สุด จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรในระดับครูหรือชั้นเรียนซึ่งเป็นระดับชั้นของข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่กว่า ขณะเดียวกันข้อมูลระดับครูก็จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าระดับครูและสูงกว่าระดับนักเรียน นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู พฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการสอนของครูประสบการณ์ ความสามัคคีของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมด้านการเรียนการศึกษา และฐานะเศรษฐกิจของผู้ปกครอง วัฒนธรรมองค์การ ความจงรักภักดี แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม และยังเป็นปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลได้ [6] ซึ่งตรงแนวคิดของฮอยและมิสเกล[4] ที่สรุปว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือความสำเร็จในสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมทางการเรียนของนักเรียน สถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและครูมีความพึงพอใจในงาน โดยที่ปัจจัยดังกล่าว สามารถที่จะจำแนกเป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ กลุ่มปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครูและปัจจัยด้านผู้บริหาร

การศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นผู้บริหารมืออาชีพและจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอน และระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 4,996 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครู 751 คน และนักเรียน 4,190 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,797 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครู 416 คนและนักเรียน 1,326 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร มีทั้งหมด 5 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .86 - .95 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครู มีทั้งหมด 6 ตอน มี ค่าความเชื่อมั่น

ระหว่าง .85 - .91 ฉบับที่ 3 มีทั้งหมด 4 ตอน แบบสอบถามนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง.81 - .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์พหุระดับ

**สรุปผลการวิจัย**

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าภาพรวม คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงที่สุด ร้อยละ 52.64 และ 54.67 ตามลำดับ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำที่สุด ร้อยละ 20.65 และ 15.04 ตามลำดับ

1.2 ความพึงพอใจในงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา พึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

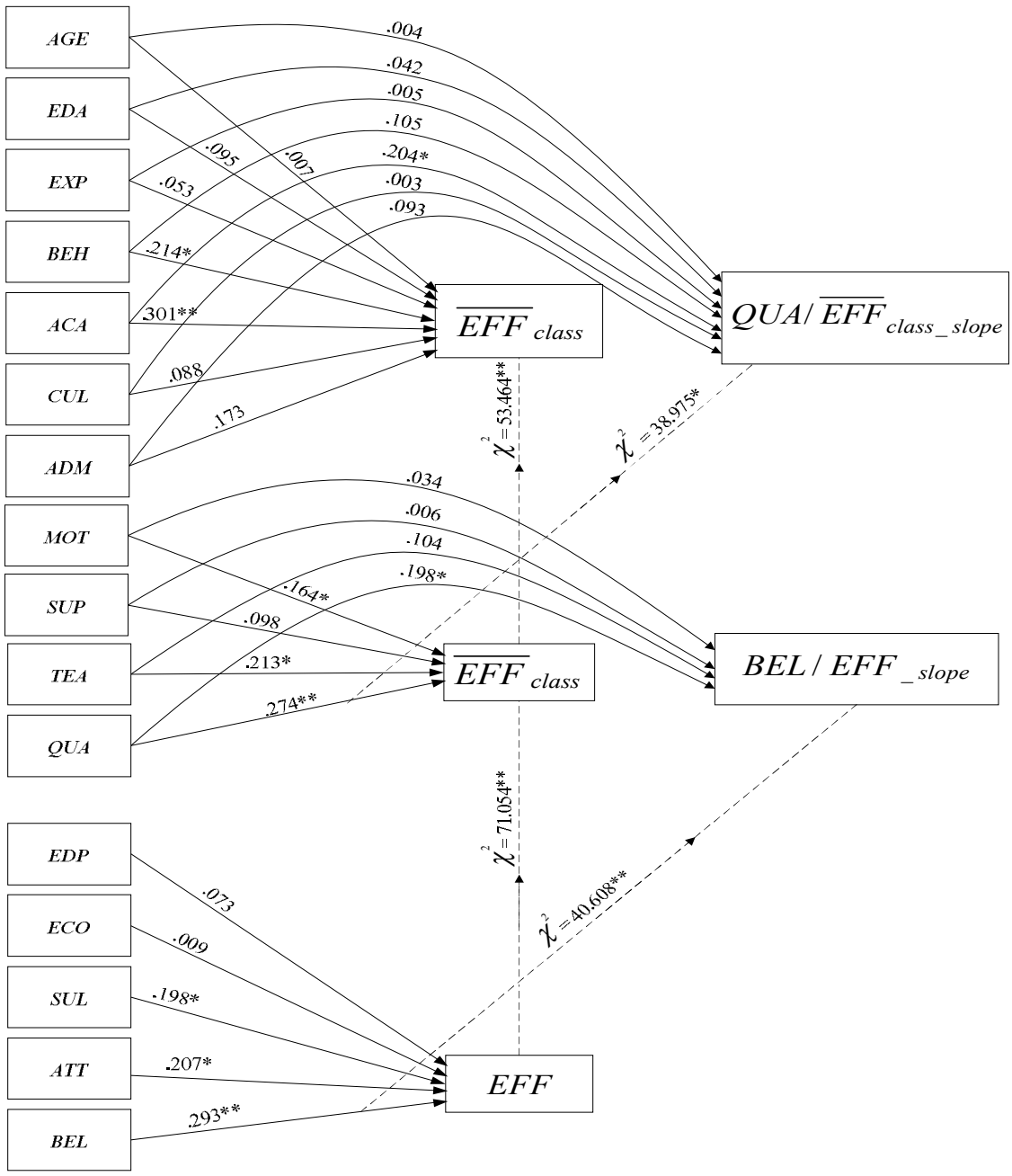
2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

2.1 ปัจจัยระดับผู้บริหาร ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

2.2 ปัจจัยระดับครู คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการสอนของครูไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ปัจจัยระดับนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนกับการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3. โมเดลพหุระดับ พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับนักเรียน สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหาร ร้อยละ 48.7 ระดับครูร้อยละ 54.3 และระดับนักเรียนร้อยละ 60.3 ดังภาพที่ 1




ภาพที่ 1 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครู ปัจจัยระดับ นักเรียน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

จากโมเดลสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยระดับนักเรียนพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง

ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และยังพบว่าพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความแปรปรวนมากพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ระดับที่สองได้ ดังนั้นตัวแปรตามระดับที่สองจึงมี 2 ตัวแปรได้แก่ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน $(\overline{\mathbf{EFF}}_{class})$ และค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน $(\mathbf{BEL}/\mathbf{EFF}_{_slope})$ ปัจจัยระดับครู พบว่าคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนและคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการสอนของครูไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และยังพบว่าคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนมีความแปรปรวนมากพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ระดับที่สามได้ ดังนั้นตัวแปรตามระดับที่สามจึงมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียน $(\overline{EFF}_{school})$ และค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน $(QUA/\overline{EFF}_{class_slope})$ และปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียนและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์ การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

**อภิปรายผล**

**1. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**มีเกณฑ์ในการประเมิน 2 ประการ ดังนี้

**1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน** โดยดูจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่า ร้อยละ 50 ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ที่นักเรียนได้รับเกิดจากการสอนของครูที่มุ่งเน้นด้านความจำ โดยละเลยการพัฒนาด้านอื่นๆ ของนักเรียน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งในการออกข้อสอบ O-NET ไม่ได้ออกด้านความจำอย่างเดียว แต่เป็นการออกข้อสอบที่วัดทักษะที่หลากหลายกอปรกับวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่จัดลำดับขั้นตอนการสอนเนื้อหาจากง่ายไปหายาก แต่ละเนื้อหามีความสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนครั้งที่ผ่านมาแล้วต้องนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ของปัจจุบัน เมื่อนักเรียนมีความรู้พื้นฐานเดิมด้านคณิตศาสตร์ไม่ดีก็จะส่งผลให้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ต่ำไปด้วย ส่วนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงสุด เนื่องจากเป็นวิชาที่เน้นปฏิบัติและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันโดยตรงอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้นักเรียนซึมซับ จนเกิดความเคยชินและเรียนรู้ได้เองโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้เนื้อหาวิชาก็ไม่ได้ยากจนเกินไปจึงส่งผลให้นักเรียนทำข้อสอบ O-NET ได้ดีและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล[4] และ ฐิญตา คำภูแก้ว[7] ที่พบว่าความรู้พื้นฐานเดิม เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความตั้งใจเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

**1.2 ความพึงพอใจในงานของครู** พบว่า มีความพึงพอใจในงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนครูต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูด้วยกันและได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูเพื่อสร้างกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของเจกและบริทต์ [8] ที่ว่าบุคคลมีความพึงพอใจเมื่อรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงาน

**2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**

**2.1 ปัจจัยระดับผู้บริหาร**

2.1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะและความรู้ด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนนั้น จะทำให้ผู้บริหารจะเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกต่อการเรียนได้อีกและสอดคล้องกับแนวคิดของ บลัมเบิร์กและกรีนฟิลด์[9] ที่สรุปว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นการกระทำที่ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับจำเนียร แจ่มอำพร[10] ที่พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียนความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน

**2.1.2** พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน นำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ถ่ายทอดความคิดในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ ส่งเสริมครูและกระตุ้น ให้คิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม แต่ยังคงรักษาสิ่งเดิมที่ดีอยู่ให้คงไว้ นำสิ่งใหม่มาแก้ไขจุดบกพร่องเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ อัมพวัน ภัทรลิขิต[11] สรุปว่า ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับยุทธศาสตร์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บังเกิดผลและสอดคล้องกับสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์[12] พบว่าพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู

**2.1.3 พฤติกรรมผู้นำ** ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีความหมายและความสำคัญต่อองค์การมากเพราะจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ตามสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กำกับติดตามการปฏิบัติงานและ

ให้คำแนะนำ ปรึกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องที่จะทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของพรเทพ ทัศนสุวรรณ[13] ที่สรุปว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นผู้ที่มีหลักการบริหารที่ดี มีความสามารถในการบริหาร จัดระบบบริหาร มีความรอบรู้ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ให้คุณ และให้โทษ ช่วยลดสิ่งผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับมนูญ เชื้อชาติ[14] ที่วิจัยพบว่าปัจจัยระดับโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2.2 ปัจจัยระดับครู**

**2.2.1** คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูได้แสดงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย การกระตุ้นให้คิด การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม การชี้แนะ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเรียนด้วยการกระทำด้วยตนเองในขณะทำการสอนมีการเสริมแรงให้กับนักเรียนโดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง สอดคล้องกับสมจิต อุดม[15] ที่อธิบายว่าถ้าให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ควรคำนึงถึงคุณภาพการสอนของครู และพบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับราชันย์ บุญธิมา[16] สรุปว่าคุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อความสนใจในการเรียนของนักเรียนและมีอิทธิพลส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

**2.2.2 พฤติกรรมการสอนของครู** ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนเป็นการกระทำที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการให้ความรัก ความเมตตา ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ดูแล อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์อร สดเอี่ยม[6] ที่สรุปว่า การสอนที่ช่วยให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ คือ การเตรียมการสอน กำหนดจุดประสงค์ เลือกเนื้อหา เลือกกิจกรรม ที่เน้นการสอนจริงตามแผนที่วางไว้ และมีเครื่องมือที่เหมาะสมในการวัดประเมินผล และสอดคล้องกับสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์[12] ที่พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน

**2.2.3 แรงจูงใจในการทำงานของครู** ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นพลังกระตุ้นให้ครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูได้ จะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างสูง เมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะทำให้ครูสามารถที่จะปฏิบัติการสอนได้ดี มีความตั้งใจในการปฏิบัติการสอนอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดผลต่อนักเรียนอย่างสูงสุด ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของอารีรัตน์ หิรัญโร[17] ที่สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับสมจิต อุดม[15] ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร

**2.3 ปัจจัยระดับนักเรียน**

**2.3.1 พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน**ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เป็นความสนใจใฝ่รู้และการเอาใจใส่ต่อบทเรียน เชื่อฟังครูผู้สอน

ร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนนักเรียน แสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ ความรับผิดชอบและสามารถรู้จักวางแผนการเรียนตลอดจนวิธีการเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ราชันย์ บุญธิมา[16] ที่สรุปว่าพฤติกรรมของนักเรียน คือความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตือรือร้น ตั้งใจในการเรียน เชื่อฟังคำสั่งสอนของครู อาจารย์ รู้จักวางแผนการเรียนและให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมและพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จโดยตรง

**2.3.2 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน** ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชา การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและประโยชน์ที่นักเรียนได้รับจากโรงเรียน หากนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนก็จะส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจ ความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนวิชานั้น ชอบวิธีการสอนของครูทำให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียน ขยัน มีความรับผิดชอบต่อวิชาเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของจำเนียร แจ่มอำพร[10] พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

**2.3.3 การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง** ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการที่บิดามารดา หรือผู้ปกครอง ให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งจะช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน การที่บิดามารดาให้การส่งเสริม ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำในการเรียนของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีกำลังใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญศรี ชินตาปัญญากุล[18] ที่สรุปว่า การที่ผู้ปกครองจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเอาใจใส่ ติดตามผลการเรียน ให้กำลังใจแก่นักเรียน จะช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับรุ่งทิพย์ พรหมศิริ[19] ที่พบว่าการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

1.ควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพการสอนของครู โดยกำหนดมาตรการในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารและพัฒนาคุณภาพการสอนหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมพัฒนา การศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในสังกัดและระหว่างสังกัด เป็นต้น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และเพิ่มศักยภาพให้สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.ควรส่งเสริมให้โรงเรียนให้ความสนใจ กำกับดูแลพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและจริงจัง

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป**

1. การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิเท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาในเขตอื่นๆ หรือทำการศึกษาในโรงเรียนอื่น

2. การวิจัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่ม เช่น ขนาดโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นต้น

3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบประเด็นเดียวกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้ตรงกับหน่วยงานและเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาระดับนโยบาย

**เอกสารอ้างอิง**

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

[2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551.* กรุงเทพฯ: บริษัท เพลิน สตูดิโอ จำกัด.

[3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *สารสนเทศผลการเรียนเฉลี่ย GPA.* ค้น เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2554, จาก http://gpa.mol.go.th/GPA.

[4] Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration Theory, Research and Practice*. (6th ed.). New York : McGraw – Hill.

[5] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[6]พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตวิทยาลัยของสถาบันราชภัฏ.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[7] ฐิญตา คำภูแก้ว. (2553). *โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[8] Jex, S. & Britt, T. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-practitioner Approach. 2nd ed*. New York: Wiley.

[9] Blumberg & Greenfirld. (1980). Research in Educational Administration in the United States and Canada : An Overview and Critique. *Educational Administration*, 8 (1): 207-245.

[10] จำเนียร แจ่มอำพร. (2557). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

[11] อัมพวัน ภัทรลิขิต. (2547). *วิสัยทัศน์และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[12] สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.*วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

[13] พรเทพ ทัศนสุวรรณ. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา*

*ตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

[14] มนูญ เชื้อชาติ. (2554). ***ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก.*** วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[15] สมจิตร อุดม. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[16] ราชันย์ บุญธิมา. (2542). *ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย.* ปริญญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[17] อารีรัตน์ หิรัญโญ. (2532**).** *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

[18] เพ็ญศรี ชินตาปัญญากุล. (2533). *วิธีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี 6 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[19] รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.**

**The Transformational Leadership affecting Academic Administration Competencies of School Administrators under the Secondary Education Service Area Office 2.**

ชญาดา พันธ์ยาว[1] อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2] อ.ดร.สมชาย เทพแสง[3]

Chayada Panyaw [1] Dr.Somboon Burasirirak[2] Dr.Somchai Thepsaeng[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 357 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .64 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

**คำสำคัญ** : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

**Abstract**

The purposes of this research were to study the level of the transformational leadership of school administrators under the Authority of the Secondary Education Service Area Office 2; to study the Academic competency levels of school administrators under the Authority of the Secondary Education Service Area, Office 2; to study the relationship between transformational leadership and the academic administration competency of school administrators under the Authority of the Secondary Education Service Area, Office 2; to study the way in which transformational leadership affecting the academic administration competency of school administrators under the Authority of the Secondary Education Service Area, Office 2. The samples consisted of than hundred and fifty seven teachers in the Secondary Education Service Area, Office 2 in the 2016 academic year by using Sirichai Kanjanawasee,Taweewat Pitayanon and Direk Srisuko.(2008:150-151) at 95% confidence level with an allowable error rate of 5%. The proportional stratified random sampling was conducted by using school size as a strata to use calculate the sample size. Simple random sampling was used thereafter. The instruments used for data collection included a five point-rating scale questionnaire. The questionnaire were distributed to five experts to check the content validity. The IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued at 0.60-1.00, the reliability of transformational leadership was .95 and the reliability of academic administration competencies was .95. The data analysis was performed by mean and standard deviation. The hypothesis testing was conducted by using the Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis- enter method.

The results of the research were as follows

1. The level of the transformational leadership among school administrators under the Secondary Education Service Area, Office 2 was at a high level as a whole. When considering each individual aspect, the research found they were at high levels in all aspects. In descending order and by average as follows; individual consideration, intellectual stimulation, power expertise and inspiration.

2. The level of competency among academic administration school administrators under the Authority of the Secondary Education Service Area, Office 2, was at high level on the whole. When considering each individual aspect, the research found that all aspects were at a high level. In descending order, those aspects included; learning supervision, learning management, curriculum development and promote research to improve the quality of learning management.

3. There was a statistically significant and positive relationship, rated at .01, between the aspect of transformational leadership and the competencies of academic administration school administrators under the Authority of the Secondary Education Service Area, Office 2. Pearson's correlation coefficient (r) = .64 showed that the two variables had a relationship at moderate level.

4. The aspects of the transformational leadership that affected competencies among academic school administrators under the Authority of the Secondary Education Service Area, Office 2 at.01 a level of. All aspects of transformational leadership mutually predicted the academic administration competencies of school administrators under the Authority of the Secondary Education Service Area, Office 2, with a predictive power of 44.20 percent. The aspect of individual consideration had the highest predictive power, followed by inspiration and intellectual stimulation, respectively.

**Keywords** : The transformational leadership, Academic administration competencies

**บทนำ**

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมืองมีผลทำให้ประเทศต่างๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น อีกทั้งยังต้องพยายามปรับเปลี่ยน และดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศของตนสามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี คุณภาพของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ [1]

สภาพที่เป็นจริงจะเห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่สามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถหรือสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารการจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาและการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว [2] อีกทั้งการที่สมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารจะประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยพฤติกรรมสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ซึ่งเป็นองค์การที่มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบจัดการศึกษาในระบบให้เป็นไปตามสาระบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 รวมทั้งการจัดการศึกษาตามนโยบายและการกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ริเริ่มให้โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยตนเองมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาได้สอดคล้องตามความต้องการของนักเรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังที่กล่าวนั้น ประกอบด้วยสถานที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนให้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมาย การช่วยเหลือ ระบบดูแลนักเรียน ปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ขาดสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัย ขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน [3]

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จึงมีความสนใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลจากการวิจัยหวังว่าจะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถและสมรรถนะบริหารงานวิชาการ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพและสู่มาตรฐานสากลต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จาก 52 โรงเรียน จำนวน 4,938 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 357 คน สุ่มจำนวนโรงเรียน 50% จากโรงเรียนทั้งหมด 52 โรงเรียน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และใช้วิธีจับสลากโรงเรียนให้ได้จำนวนครูผู้สอนตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter

**ผลการวิจัย**

1. ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .64 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ปรากฏดังตาราง

ตาราง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter

| ตัวพยากรณ์ | b | B | $SE_b$ | t | p |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) | -.056 | -.058 | .054 | -1.037 | .300 |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X2) | .254 | .262 | .070 | 3.648** | .000 |
| 3. การกระตุ้นทางปัญญา (X3) | .123 | .156 | .043 | 2.846** | .005 |
| 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) | .297 | .371 | .051 | 5.775** | .000 |
| R= .665 | $SE_{est}$= .24097 | | F= 63.432** | | |
| R2 = .442 | a=1.642 | | | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น ส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก [4] มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงพลังแห่งความมุ่งมั่น จริงจัง จริงใจ เต็มศักยภาพของแต่ละคน มุ่งหวังให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง [4] เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตน ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การหรือสังคม [5] สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา คำก้อน [6] ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ หอมทวีโชค [7] ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ ตันจ้อย[8] ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก [9] ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงจากวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจ [10] สมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน ที่องค์การได้กำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของต้องตา กรวดนอก [11] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับวิเชียร ควรประกอบกิจ [12] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .64 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้นำต้องสามารถทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ผู้บริหารคือผู้ที่ทำงานประจำให้ถูกต้อง ในขณะที่ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมโดยการตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ควรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม ให้เกิดการเริ่มต้นและยืนหยัดมุ่งทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงาน[13] ผู้นำแสดงให้เห็นพฤติกรรมในการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไล่สู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งต้องใช้สมรรถนะในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล สุขทนารักษ์ [14] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับณัฐพงศ์ บุณยารมย์ [15] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3–4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่าความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของ

โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3–4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ [16] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 12 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสมรรถนะ หรือความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่แตกต่างกัน ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะและทัศนคติของบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของงาน [17] โดยสมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ [18] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลนับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้บริหารคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ โดยใช้สมรรถนะและคุณลักษณะของบุคคลโดยการแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลสอดคล้องกับปราชญา กล้าผจัญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ [19] สรุปว่า คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลที่มีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดี และ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ขีดความสามารถดังกล่าวประกอบด้วยความรู้ ทักษะ การรับรู้ตนเอง บทบาททางสังคมและแรงจูงใจในการประเมินขีดความสามารถ มุ่งประเมินเพื่อให้ทราบว่า จะต้องทำอย่างไรที่จะให้กับพนักงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับปัทมา เพชรไพรินทร์ [17] สรุปว่าความรู้ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะและทัศนคติของบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของงาน

อีกทั้งด้านการสร้างแรงบันดาลใจนับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ

ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย สร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน โดยใช้การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมาใช้ได้ดีในบทบาทนั้น ๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด หรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ [5] สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการที่ผู้นำประพฤติในทางจูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับประนอม แมนมาศวิหค [20] สรุปว่าการสร้างแรงบันดาลใจว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การท้าทายในงานของผู้ตาม และผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

รวมถึงด้านการกระตุ้นทางปัญญานับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้บริหารกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหา ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์ และเหตุผลต่างๆ ร่วมกัน โดยใช้ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติที่บุคคลพึงมีในการที่จะปฏิบัติ หรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด สอดคล้องกับขวัญชัย จะเกรง [21] สรุปว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหา

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในข้อผู้บริหารสร้างบรรยากาศในองค์การให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ได้แก่ จัดสัมมนานอกสถานที่ ศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์ เอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาดูงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ ให้ประสบการณ์ การเรียนรู้ใหม่ๆด้วยบรรยากาศการสนับสนุนครูแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในข้อผู้บริหารเน้นให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องกระตุ้นจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน

1.3 การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาในข้อ ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเสมอในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องกระตุ้นให้ครูตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหา ให้กำลังใจแก่ครูในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรหาตัวแปรภาวะผู้นำรูปแบบอื่น เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

**เอกสารอ้างอิง**

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพ: ระเบียบวาระสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

[2] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ.

[3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2556). *ผู้บริหารสถานศึกษา.*สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2556, จาก http://www.sec ondary2.obec.go.th.

[4] สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์.(2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.* ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารสถานศึกษา): มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.ถ่ายเอกสาร.

[5] กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา* (เอกสารประกอบการอบรม). นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

[6] จินตนา คำก้อน. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

[7] สันติ หอมทวีโชค. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[8] นิรันดร์ ตันจ้อย. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. ถ่ายเอกสาร.

[9] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

[10] อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency.* สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2557,จาก http://adivisor.anamai.moph.go.th.

[11] ต้องตา กรวดนอก. (2556).*การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพและสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.* ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[12] วิเชียร ควรประกอบกิจ. (2536). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน.สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[13] ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.(2543). *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์.

[14] ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดบึงกาฬ.* (การบริหารการศึกษา).นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม. ถ่ายเอกสาร.

[15] ณัฐพงศ์ บุณยารมย์.(2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม.*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.ถ่ายเอกสาร.

[16] กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ.(2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์.* (การบริหารศึกษา).เพชรบุรี: คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.ถ่ายเอกสาร.

[17] ปัทมา เพชรไพรินทร์. (2547). *สมรรถนะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขอนแก่น.* รายงานการศึกษาอิสระ ศศ.ม (การบริหารการพัฒนา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น .ถ่ายเอกสาร.

[18] ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[19] ปราชญา กล้าผจัญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550).*การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ข้าวฟ่าง.

[20] ประนอม แมนมาศวิหค.(2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการทั่วไป).นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.ถ่ายเอกสาร.

[21] ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

# การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

# The Development of a Model for Learning Management towards ASEAN Community of Schools under Office of Basic Education Commission

ศรัณ แสบงบาน[1] รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์[2] อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานิธิ[3]

Saran sabangban Nipa Sripairot Marasri Suthaniti

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาโดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและครูวิชาการ จำนวน 94 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการ

จัดกิจกรรมของสถานศึกษา 4) ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ 5) ด้านการนิเทศ และ 6) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดทั้งหมด 62 ข้อ จำแนกในแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการวางแผนหลักสูตร 11 ข้อ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 12 ข้อ 3) ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา 12 ข้อ 4) ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ 9 ข้อ 5) ด้านการนิเทศ 10 ข้อ และ 6) ด้านการวัดและประเมินผล 8 ข้อ

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

2.1 รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมโดยมีความถูกต้องสอดคล้องกับหลักการแนวคิด ทฤษฎี มีความสมบูรณ์และเชื่อถือได้

2.2 รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวางแผนหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศ และด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ โดยมีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ สามารถนำไปปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง

**คำสำคัญ** : การพัฒนารูปแบบ ;การบริหารการจัดการเรียนรู้ ; ประชาคมอาเซียน

**Abstract**

This research, namely, the development of a model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission had the objectives: to develop a model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission and examine the model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission in terms of appropriateness and feasibility.The research was conducted in 4 stages. Stage 1: Studying guidelines on building the model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission. This was done through the analysis of related document and research and interview of 5 experts. Stage 2: Building a model for learning management towards ASEAN Community and having it examined in terms of the content validity of the model by 5 experts.Stage 3: Developing the model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission and examining its appropriateness. This was done through a focus group discussion in which 10 experts participated. Stage 4: Evaluating the feasibility of the model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission. This was done through a questionnaire distributed to 94 school deputy directors and academic affairs teachers. Data used in this research were mean, standard deviation and content analysis.

The research results found as follows.

1. The model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission consisted of 6 aspects having 62 items in total as follows: 1) Curriculum planning, 11 items; 2) Learning and teaching management, 12 items; 3) School activity management, 12 items; 4) Relative activity management, 9 items; 5) Supervision, 10 items; 6) Measurement and evaluation, 8 items.

2. The results of the examination on the appropriateness and feasibility of the model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission found.

2.1 The model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission was appropriate by a properly aligned with the principles of the theory is complete and reliable.

2.2 The model for learning management towards ASEAN Community of schools under Office of Basic Education Commission had an overall mean of feasibility. When considered each aspects found that all aspects were at the high level. They were arranged in descending order of mean as follows: School activity management, Learning and teaching management, Curriculum planning, Measurement and evaluation, Supervision and Relative activity management by aligned with the guidelines can be implemented in real situation.

**Keywords** :The Development of a Model; Learning Management ; ASEAN Community

**บทนำ**

การศึกษานับเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการสร้างคนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตภายในปี พ.ศ. 2561 จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการยุคใหม่ จะเห็นได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างคนโดยที่ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษา [1] จากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการตื่นตัวครั้งใหญ่สู่โลกตะวันออก เกิดการรวมตัวของกลุ่มประเทศในซีกโลกตะวันออกก้าวสู่ยุคของบูรพาภิวัตน์ จนมีการประกาศปฏิญญาอาเซียนที่กรุงเทพ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510

โดยประกาศให้ก่อตั้งสมาคมเพื่อความร่วมมือแห่งภูมิภาคสำหรับประเทศแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้ชื่อว่า Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) และคำว่า ประชาคมอาเซียน(ASEAN Community) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เป็นเป้าหมายของการรวมตัวของประเทศสมาชิกอาเซียน10 ประเทศ ที่มีการพัฒนาความร่วมมือกันให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการรวมตัวและความร่วมมือกันอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย 3 ประชาคม เปรียบเสมือน 3 เสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community: APSC) [2] ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC)) [2]

ปัจจุบันความสามารถการแข่งขันในด้านการศึกษาของประเทศไทยนั้นถูกสะท้อนภาพของคุณภาพการจัดการศึกษาที่ตกต่ำลงทุกปี จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของประเทศกลุ่มอาเซียนในงานเวิลด์อีคอนอมิกฟอรั่ม (World Economic Forum : WEF) ที่เจนีวาพบว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยอยู่ลำดับที่ 6 ตามหลังสิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน อินโดนีเซียและเวียตนามส่วนระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาอยู่ลำดับที่ 8 ตามหลังฟิลิปปินส์ และกัมพูชา สถาบันวิจัยของสำนักพิมพ์ตารา Pearson ได้จัดอันดับการศึกษาของไทยอยู่ในกลุ่มสุดท้ายซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคะแนนต่ำที่สุดที่อยู่ในภาวะวิกฤติและต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานแทบทุกตัว [3] อีกทั้งจากการปฏิรูปการศึกษา ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของไทยส่วนใหญ่ยังขาดความข้าใจการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแตกต่างไปจากเดิมทั้งการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด แต่การศึกษาของไทยในรอบ 7-8 ปีที่ผ่านมากลับเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารและวิธีการทำงานของครูอาจารย์ ตามกฎหมาย นโยบาย คำสั่ง และคำชี้แนะต่าง ๆ จากบนลงล่าง [4]

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา พัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประชาคมอาเซียนให้สูงขึ้น อีกทั้งยังทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้

**วิธีการดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดยศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการบริหารการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งแนวคิดของการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย นักวิชาการ และผู้บริหารในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน และผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์มาสรุปผลและได้แนวทางในการร่างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) พิจารณาความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามของร่างรูปแบบกับนิยามปฏิบัติการและเนื้อหาสาระ ต่อจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญกลับไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยทำการบันทึกเทปและจดบันทึก หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การรายงานค้นพบ (Descriptive Methodology) การตีความหมาย (Interpretative Methodology) และการวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Methodology) พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เห็นว่ามีความเหมาะสมทุกด้าน และขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามกับรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและครูวิชาการ จำนวน 94 คน และนำผลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) เพื่อที่จะทำให้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการนำรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**สรุปผลการวิจัย**

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1.การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน 2) การสร้างรูปแบบจำลองการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา 4) ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ 5) ด้านการนิเทศ และ 6) ด้านการวัดและประเมินผล

ผลจากการสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า ร่างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนหลักสูตร (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา(4) ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ (5) ด้านการนิเทศ (6) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดทั้งหมด 62 ข้อ จำแนกในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนหลักสูตร มี 11 ข้อ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 12 ข้อ 3) ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา มี 12 ข้อ 4) ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ มี 9 ข้อ 5) ด้านการนิเทศ มี 10 ข้อ 7) ด้านการวัดและประเมินผล มี 8 ข้อ

2.การตรวจสอบรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า

2.1 ด้านความเหมาะสม รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมทุกด้าน

2.2 ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวางแผนหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศ และด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์

**การอภิปรายผล**

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบนั้นประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา 4) ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ 5) ด้านการนิเทศ และ6) ด้านการวัดและประเมินผล ผลจากการสร้างรูปแบบโดยพิจารณาจากรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการศึกษาแนวคิด หลักการ และ องค์ประกอบของการบริหารการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนจากนักวิชาการ นำมาสังเคราะห์พบว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการให้ความสำคัญสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน มีการส่งเสริมทางด้านการวางแผนหลักสูตรอาเซียนโดยจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย ตั้งแต่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู นักเรียน ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างความตระหนักได้หลายวิธี เช่น การจัดเวทีสนทนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย และเสื่อเกี่ยวกับอาเซียน การจัดนิทรรศการ [5]

2.การตรวจสอบรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังนี้

2.1 รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างรูปแบบตามแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการจัดทำมาตรฐานสำหรับการตัดสินคุณภาพการประเมินทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านมาตรฐาน ด้านความเหมาะสม (Appropriate standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางด้านการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการประเมินจะเห็นได้ว่ารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การวางแผนหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ การนิเทศ การวัดและประเมินผล นับว่าเป็นองค์ประกอบที่ครบถ้วนและเหมาะสมอย่างยิ่ง ซึ่งได้มาจากกระบวนการและขั้นตอนการวิจัย มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคม การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จนทำให้ได้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไป

2.2 รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตร การวัดและประเมินผล การนิเทศ และการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เน้นการปฏิบัติจริง ตอบสนองความถนัดและความสนใจของเด็ก การสร้างองค์ความรู้และค้นพบความสามารถของตนเองโดยเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ตามความถนัดและตามความสนใจของตนเอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติสร้างความตระหนักและเกิดองค์ความรู้ตลอดจนสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการเรียนรู้ทักษะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของเดลลา [6] ได้ศึกษาพัฒนาการในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษารัฐนิวเจอร์ซี่ ที่เรียนโปรแกรมนำร่อง ภายหลังจากได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยเข้าใจสมอง ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเข้าใจสมองมีพัฒนาการในการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ด้านการจัดการเรียนการสอนมีความเป็นไปได้ในระดับมากในการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือครู โดยเน้นสถานศึกษาให้ครูเริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนจัดการเรียนรู้ที่พัฒนานักเรียนให้มีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดี พร้อมที่จะปรับเปลี่ยน โดยการจัดรูปแบบการเรียนการสอนสู่อาเซียนที่หลากหลาย ทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การสอนแบบโครงงาน การสอนแบบร่วมมือ การสอนแบบทักษะกระบวนการคิด การสอนแบบ Active Learning (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2554:19) [7],[8] ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษณา คิดดี [9] ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบ ด้วย 4 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นของการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้และ ผลผลิตของการเรียนรู้ 2) รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วยเป้าหมายของการประเมิน สิ่งที่ประเมิน วิธีการประเมิน และวิธีการตัดสิน ด้านการวางแผนหลักสูตรมีความเป็นได้ในระดับมาก ในการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน เพราะการวางแผนหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือครู โดยเน้นให้ครูเริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรอาเซียน จัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรารีด ไชยพันธ์ [10] ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 22 จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการบริหารการจัดการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียน 2)การปฏิบัติการบริหารการจัดการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียน และ 3)การประเมินผลการบริหารการจัดการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียน

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการกำหนดรูปแบบการบริหารการจัดการของสถานศึกษาและเป็นแนวในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้กับการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการขยายรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนในรูปแบบกระจายอำนาจการบริหารการจัดการเรียนรู้ให้มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความถนัดความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง

2.2 ควรสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**หนังสืออ้างอิง**

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.(2551).*ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

[2] กระทรวงการต่างประเทศ กรมอาเซียน. (2552). *บันทึกการเดินทางอาเซียน* . กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

[3] ณัฏฐ์วรดี คณิตินสุทธิทอง. (2556). *ครูไทยเตรียมพร้อมก่อนขึ้นสังเวียนอาเซียน.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

[4] กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.*กรุงเทพมหานคร: ธารอักษร.

[5] สานักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *การศึกษา : รากฐานประชาคมอาเซียน.* กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.

[6] Della, N. [Online]. (1996). *Huge Learning Jumps Show Potency of Brain-based Instruction*. Available: http://www. Interactivemetronome.com/abstracts/ericbrain.

[7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554 ). *แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน*.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[8] Hoge, P. T. (2002). The Integration of Brain-based Learning and Literacy Acquisition. *Dissertation Abstracts:* AAT.

[9] กฤษณา คิดดี. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.สาขาบริหารการศึกษา.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[10] ปรารีด ไชยพันธ์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

[10] วิทวัส ศรีวิหคและพินิติ รตะนานุกูล. (2553) *การบรรยายทางวิชาการเพื่อสร้างความตระหนัก เรื่องการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.* กรุงเทพมหานคร: ถ่ายเอกสาร.

[11] สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร. (2549). *การพัฒนารูปแบบการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้วิธีการประเมินเสริมพลัง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบ และวัดผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

**สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี**

**Teacher Core Competencies Affecting School Effectiveness of Primary Schools under the Office of Basic Education Commission Changwat Nonthaburi**

รวีวรรณ เพ็ชรดี[1] รศ.นิภา ศรีไพโรจน์[2] รศ.ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์[3]

Raveewan Petchdee Associate Professor Nipa Sripairot Associate Professor Dr. Thasana Swaengsakdi

[1]นักศึกษาหลักสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]ที่ปรึกษาร่วม ผู้อำนวยการประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี 4) เพื่อศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของสมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนนทบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่น .76 , .85, .80 , .90 , .86 ตามลำดับ และวัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าความเชื่อมั่น .70 , .91, .78 , .62 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (Multivariate Multiple Regression Analysis : MMR) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม (Univariate Multiple Regression Analysis : MR)

**ผลการวิจัยพบว่า**

1. สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากในสมรรถนะการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการปรับตัว และด้านผลผลิต ตามลำดับ

3. สมรรถนะหลักของครู ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าวิลค์แลมป์ดา ( $\Lambda$ ) เท่ากับ .420 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างสมรรถนะหลักของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเท่ากับ .438, .431, .387 และ .363 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ค่าน้ำหนักความสำคัญของสมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบดังนี้

4.1 สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลผลิตในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุด ได้แก่ การพัฒนาตนเอง และมีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ.219 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีมมีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ .208 และ.134 ตามลำดับ ส่วนด้านการบริการที่ดี และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลผลิต โดยตัวแปรสมรรถนะหลักของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลผลิต ได้ร้อยละ 19.2

4.2 สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีมมีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ.279 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ .260 ส่วน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยตัวแปรสมรรถนะหลักของครู สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ได้ร้อยละ 18.6

4.3 สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับตัว ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ.123 ส่วน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับตัว โดยสมรรถนะหลักของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับตัว ได้ร้อยละ 15.0

4.4 สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุดได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ.184 รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ .133 ส่วนการบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยตัวแปรสมรรถนะหลักของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถใน การแก้ปัญหาได้ร้อยละ 13.2

**คำสำคัญ :** สมรรถนะหลักของครู ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

**Abstract**

This study had the following objectives: 1) To study teacher core competencies in primary schools under the Office of Basic Education Commission Changwat Nonthaburi, 2) To study school effectiveness of primary schools under the Office of Basic Education Commission Changwat Nonthaburi, 3) To study the relationships between teacher core competencies and school effectiveness of primary schools under the Office of Basic Education Commission Changwat Nonthaburi, 4) To study the beta weights of teacher core competencies affecting school effectiveness of primary schools under the Office of Basic Education Commission Changwat Nonthaburi. The samples consisted of 346 teachers in schools under the Office of Basic Education Commission District 1, academic year 2015. The instrument used in this study was a 5-level rating scale questionnaire. It assessed teachers' 5 core competencies, i.e. Working achievement motivation, Service mind, Self-development, Team work, and Teacher's ethics and integrity with the alpha reliabilities of .76, .85, .80, .90, .86 respectively; and assessed 4 aspects of school effectiveness, i.e. Productivity, Positive attitude development, Adaptability, and Problem solving ability with the alpha reliabilities of .70, .91, .78, .62 respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Multivariate Multiple Regression Analysis : MMR) and Univariate Multiple Regression Analysis : MR).

The research results revealed as follows.

1. The teacher core competencies in primary schools under the Office of Basic Education Commission Changwat Nonthaburi as a whole was at the high level. When considered individual aspects it was found that the aspects at the high level were Team work, Service mind, Working achievement motivation, and Self-development respectively while the aspect of Teacher's ethics and integrity was at the highest level.

2. The school effectiveness of primary schools under the Office of Basic Education Commission Changwat Nonthaburi as a whole was at the high level. When considered individual aspects it was found that every aspect was at the high level. They were Positive attitude development, Problem solving ability, Adaptability, and Productivity respectively.

3. The teacher core competencies, i.e. Working achievement motivation, Service mind, Self-development, Team work, and Teacher's ethics and integrity and the school effectiveness Productivity, Positive attitude development, Adaptability, and Problem solving ability were significantly correlated at .01 level with the value of Wilks' lambda ($\Lambda$) of .420. The multiple correlation coefficients between the teacher core competency variables and each aspect of school effectiveness, i.e. Productivity; Positive attitude development, Adaptability, and Problem solving ability were .438, .431, .387, and .363 respectively; the correlations were positive and significant at .01 level.

4. The beta weights of teacher core competencies affecting the school effectiveness were found as follows.

4.1 The teacher core competencies affecting the school effectiveness in the aspect of Productivity positively at .05 level of significance were Self-development, Working achievement motivation, and Team work with the beta weights of .219, .208 and .134 respectively. The teacher core competency variables could together explain 19.2% of the variance of Productivity aspect of the school effectiveness.

4.2 The teacher core competencies affecting the school effectiveness in the aspect of Positive attitude development positively at .05 level of significance were Team work and Working achievement motivation with the beta weights of .279 and .260 respectively. The teacher core competencies could together explain 18.6% of the variance of Positive attitude development of the school effectiveness.

4.3 The teacher core competencies affected the school effectiveness in the aspect of Team work positively at .05 level of significance with the beta weight of .123. The teacher core competencies could together explain 15.0 % of the variance of Adaptability of the school effectiveness.

4.4 The teacher core competencies affected the school effectiveness in the aspect of Problem solving ability positively at .05 level of significance including Working achievement motivation and Team work with the beta weights of .184 and .133 respectively. The teacher core competencies could together explain 13.2% of the variance of the Problem solving ability of the school effectiveness.

**Keyword : Teacher Core Competencies ; Effectiveness of Primary School**

**บทนำ**

การส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเด็กให้มีทักษะการเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหลักของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ คือ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เน้นการฝึกปฏิบัติจริงตอบสนองความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ การสร้างองค์ความรู้ การสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการเรียนรู้ทักษะ การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น[1] เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หลายองค์การจึงได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ [2]

สมรรถนะเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคลากรในองค์การ [3] ครู คือ บุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องอยู่กับผู้เรียนตลอดเวลา เพื่อให้มีคุณภาพ มีความสามารถเหมาะกับเป็นครูยุคใหม่ [4] สมรรถนะของครูอันแสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครู ในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ [5] และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอย่างหนึ่งก็คือ ต้องมีผู้นำสมรรถนะสูงรับผิดชอบการทำงานต่างๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี มีความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน [6] โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันมีความเคลื่อนไหวทางการปฏิรูปการศึกษาได้

เกิดขึ้นแทบทั่วทุกมุมโลก และพัฒนาคนเพื่อสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลกได้ [7]

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาสมรรถนะหลักของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรีว่าเกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้เป็นอย่างไร และสมรรถนะหลักของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่ จึงทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรีเพื่อเป็นแนวทางไปกำหนดนโยบายในการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของครูได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา

4. เพื่อศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของสมรรถนะหลักของครูได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

**วิธีดำเนินการวิจัย**

1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและตรงกับประเด็นที่ต้องการวัด แก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) [9]

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล

**สรุปผลการวิจัย**

1. สมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากในสมรรถนะการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการปรับตัว และด้านผลผลิต ตามลำดับ

3. สมรรถนะหลักของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าวิลค์แลมป์ดา ( $\Lambda$ ) เท่ากับ .420 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างสมรรถนะหลักของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเท่ากับ .438, .431, .387 และ .363 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาสมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามี 3 สมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ส่วนการบริการที่ดี และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

**การอภิปรายผล**

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่โรงเรียนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเชาวนี นาโควงศ์ [10] พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีสมรรถนะด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลผลิต ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในการดำรงชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันวิภา เทียนขาว สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ และสมโภชน์ อเนกสุข [11] พบว่า ผลการปรับตัวของสถานศึกษา มีผลต่อทัศนคติของครูที่ต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เชื่อมโยงกับสภาพชีวิตจริงได้

3. สมรรถนะหลักของครูสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะสมรรถนะหลักของครู เป็นตัวขับเคลื่อนที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเทเรซา [12] ที่สรุปว่าสมรรถนะของครูช่วยพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

4.สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามี 3 สมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้เพราะสมรรถนะหลักของครูทั้งสามด้านเป็นสมรรถนะที่สำคัญโดยเฉพาะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จ การพัฒนาตนเองทำให้ครูปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมทำให้ระดมความคิดมาปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของอัลเบิร์ต [13] ยุทธศักดิ์ ประเสริฐ [14] ที่สรุปว่าสมรรถนะหลักของครู โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิผล

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ควรจะพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 สมรรถนะนี้ให้โดดเด่น คือ การพัฒนาการทำงานที่เป็นทีม ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและควรตั้งเป้าของผลสัมฤทธิ์ เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน ถ้าสมรรถนะหลักทั้ง 3 สมรรถนะนี้ถูกพัฒนาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ประสิทธิผลทั้ง 4 ด้านก็จะได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สำหรับสมรรถนะการบริการที่ดี และการยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณของครู ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในผลงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า สมรรถนะทั้ง 2 สมรรถนะนี้อาจจะเป็นตัวแปรที่ช่วยส่งเสริมให้สมรรถนะทั้ง 3 สมรรถนะได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ควรปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อให้มีความเป็นเลิศมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation Modeling : SEM)

2.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วัดปัจจัยสมรรถนะหลักของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA: Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือว่าวัดได้ตรงตามทฤษฎีและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

**หนังสืออ้างอิง**

[1] สุดาวรรณ เครือพานิช. (2553, มกราคม - มีนาคม). "การเรียนรู้ผ่านกระบวนการค่าย" *วารสารวิชาการ*. 13 (1) : 16-19.

[2] McLagan, Patricia A. (1997). "Competencies: The Nest Generation" *Training and Development*. 51(5): 40-47.

[3] สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2546, มีนาคม-เมษายน). "Competency เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้" *Human Resource*. 53 (8) : 1.

[4] สุธีรา สุริยวงศ์. (2550, มกราคม-มีนาคม). ครูยุคใหม่" *วารสารวิชาการ*. 10 (1) : 22.

[5] จิติมา วรรณศรี. (2552, มกราคม-มีนาคม). คุณภาพการศึกษากับสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์.*วารสารศึกษาศาสตร์*. 32 (1) : 2-9.

[6] กวี วงศ์พุฒ. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมการบัญชี.

[7] ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา. (2543). *รายงานผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในรอบ 1 ปี (กรกฎาคม 2542-มิถุนายน 2543) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

[8] Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York : harper and Row.

[9] Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5thed. New York : Harper Collins.

[10] เชาวนี นาโควงศ์. (2551). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[11] วันวิภา เทียนขาว สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ และสมโภชน์ อเนกสุข. (2554, ตุลาคม-มีนาคม 2555). "การปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกสู่คุณภาพการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ" *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.* 6 (1) : 233-243.

[12] Teresa. Guasch. 2010). Teacher Competencies in a Virtual Teaching/Learning Environment: Analysis of a Teacher Training Experience. *Teaching and Teacher Education* 26 (2):199–206.

[13] Albert V. Carron, (2012).*Teamwork and Performance.* Ontario :University of Western Ontario.

[14] ยุทธศักดิ์ ประเสริฐ. (2554, กันยายน – ธันวาคม).สมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษา สำนักงานขนส่งส่วนภูมิภาคเขตภาคตะวันออก. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี* 3 (3): 28-38.

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้**

**Dissertation Title: A Training Curriculum Development for Teachers Expected to be Learning Persons in Basic Educational Institutes under Special Development Zone of Southern Border Provinces The Development of A Teacher Training Curriculum to Acquire Personal Mastery in The Basic Education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission.**

ศกลวรรณ สุขมี[1],ดร.สมชาย เทพแสง[2],รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์[3]
Sakonwan Sukmee[1],Dr. Somchai Thepsaeng.[2] ,Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganuttaroch[3]

[1]นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
[2]ที่ปรึกษาหลักอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานมีวิธีการวิจัย ได้แก่ สัมภาษณ์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเรื่องความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีวิธีการศึกษาได้แก่ การเขียนโครงร่างหลักสูตร และการประเมินโครงร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมมีวิธีการดำเนินการวิจัย ได้แก่ การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินความรู้ พฤติกรรม และเจตคติและขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าครูมีความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีองค์ประกอบของหลักสูตรได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาและแผนการฝึกอบรม และโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมโดยการพิจารณาความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตร ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60-1.00 รวมทั้งผลการประเมินความเหมาะสมถูกต้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมถูกต้องสมควรที่จะนำไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมครู

2.ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าคะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งผลการประเมินพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมของครู มีคะแนนค่าเฉลี่ยแตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:**หลักสูตรฝึกอบรมบุคคลแห่งการเรียนรู้และเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

**Abstract**

The purposes of this research were to develop a teacher training curriculum to acquire personal mastery in the basic education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission and to evaluate the efficacy of a teacher training curriculum to acquire personal mastery in the basic education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission by using four steps of the research and development methodology. Step 1 Study of basic information, the research methods included interviewing to survey the opinions toward the want and need for teacher training to acquire personal mastery in the basic education as well as study the documents and related research. Step 2 The development of a teacher training curriculum, the research methods included writing the course outlines and assessment the course outlines. Step 3 investigating the efficacy of a teacher training curriculum, the research methods included curriculum try out, assess knowledge, attitudes and behavior. Step4 Program evaluation and improvement, the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One Sample t-test and t- test for independent Sample. The research results found as following;

1. The result of the development of a teacher training curriculum to acquire personal mastery in the basic education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission found that the teachers had want and need for training to acquire personal mastery and training curriculum the researchers created properly and correctly deserved to be brought for trial in teacher training.

2. The results of the evaluation of the efficacy of a teacher training curriculum to acquire personal mastery in the basic education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission found that knowledge and understanding about personal mastery, the post test score was higher than pre test score at .01 level of statistical significance. The teachers' behavior to acquire personal mastery had mean higher than standard criteria at .01 level of statistical significance. The teachers' attitudes toward a training curriculum to acquire personal mastery had mean higher than standard criteria at .01 level of statistical significance.

**บทนำ**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545(ฉบับที่ 3)พ.ศ.2553 มาตรา 52ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องโดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ[1]และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 ยังได้ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ[2]

นอกจากนั้นในสังคมยุคโลกาภิวัตน์สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยที่การบริหารงานในองค์การต่างๆที่ต้องมีความมุ่งเน้น ความรู้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงการนำเทคโนโลยีหรือวิทยากรสมัยใหม่ๆเข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจะนำความรู้ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความพร้อมรับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ การที่องค์การจะสามารถอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆได้องค์การจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก

เพราะเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ[3]ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาองค์การของสเวียริงและเวียสมา (Swieringaand Wierdsma) [4] ในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงานโดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การและถือว่าการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดเกี่ยวกับ“องค์การแห่งการเรียนรู้” เป็นแนวคิดการบริหารที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ ต่างนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่นๆ เพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งและบรรลุผลสำเร็จในภาพรวมขององค์การ[5]โดยเฉพาะแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel)[6]ได้กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกได้ขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างงาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์การที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก ดังนั้นในบรรดาองค์การแห่งการเรียนรู้ประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ และยังได้สรุปว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้น โรงเรียนต้องจัดโครงสร้างขององค์การให้ส่งเสริมต่อการสอน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การให้เป็นแบบเปิด แบบมีส่วนร่วม เปิดกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์การ (Organizational System) ซึ่งส่วนต่างๆ ต้องเชื่อมโยงและส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์การ การตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์การ การติดต่อสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน

จากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ.2547 ส่งผลกระทบในหลายๆด้าน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน การแก้ปัญหาของความไม่สงบนั้นทั่วโลกต่างก็ให้ความสำคัญและพยายามค้นหาวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการจัดการกับความไม่สงบเหล่านี้มีอีกวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างความเข้าใจและลดความไม่สงบได้โดยอาจจะถือได้ว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุนั่นคือการศึกษา ซึ่งในปีพุทธศักราช 2549 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาของรัฐให้มีมาตรฐานคุณภาพสูง ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และในปี 2552 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุถึง ปัญหาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 3 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องของคุณภาพการศึกษา 2) เรื่องโอกาสทางการศึกษา และ 3) เรื่องปัญหาสวัสดิภาพ สวัสดิการครู โดยสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติการเรียนการสอนได้เต็มที่เนื่องจากมีการลอบทำร้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายวัน สถานศึกษาต้องปิดการเรียนการสอนบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอนมีผลให้นักเรียนมีเวลาเรียนน้อยกว่าปกติ นักเรียนขาดโอกาสการพัฒนาทางการศึกษาให้ทัดเทียมกับนักเรียนภาคอื่นๆ และในการให้บริการด้านสวัสดิการครู ควรจะมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น[7]

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้ความเข้าใจทักษะเจตคติคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม จึงสมควรที่จะฝึกอบรมให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “บุคคลแห่งการเรียนรู้” ของเซงเก้ (Senge) [8]ลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นวินัยหนึ่งที่จำเป็นในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ระดับบุคคลเพราะองค์การจะไม่เกิดการเรียนรู้จนกว่าสมาชิกในองค์การเริ่มต้นที่จะเรียนรู้องค์ประกอบหลักของลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คือบุคลากรทุกคนจะต้องพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการของแต่ละคนและทุกคนต้องยอมรับความเป็นจริงเพื่อหาหนทางที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นๆ บุคลากรที่สามารถฝึกฝนตนให้มีลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบโดยนำเหตุผลและการนำจิตสำนึกของตนมาประยุกต์ใช้ร่วมกันสามารถคิดอย่างเป็นระบบระหว่างสิ่งรอบๆตัวให้มีความสัมพันธ์กันและมองเห็นความสำคัญของตนต่อสิ่งแวดล้อมนั้นจึงทำให้ระบุได้ชัดเจนว่าในทุกระดับของ

องค์การจำเป็นต้องเกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ ซึ่งองค์การจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยพลังจากการเรียนรู้ระดับบุคคลของทุกคนในองค์การและแนวคิดของ ฮองและเยฮูดะ (Hong and Yehuda) [9] ได้อธิบายรูปแบบที่เหมาะสมของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่าจำเป็นต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ได้แก่ 1. บุคคลที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน2. บุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. บุคคลที่มีแรงบันดาลใจ 4. บุคคลที่พัฒนาตนรอบด้าน และ5. บุคคลที่ปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้วยเหตุผล ดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยโดยดำเนินการแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน**

เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลแห่งการเรียนรู้ หลักสูตรและการฝึกอบรม มีการดำเนินการ 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 16 คน

ขั้นที่ 2. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมบุคคลแห่งการเรียนรู้

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

**ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์**

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และ ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 8 คน ของโรงเรียนสังกัดเครือข่ายตลิ่งชันสะกอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต3 จำนวน 8 โรงเรียน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 16 คน

**ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม**

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีขั้นดำเนินการ 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเขียนโครงร่างของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การประเมินโครงร่างหลักสูตร

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม

**ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์**

ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

**ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม**

เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมครู โดยมีการทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร ประเมินพฤติกรรมและเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้

**ขั้นที่ 1** การทดสอบวัดความรู้

**เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง** ได้แก่ แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นครูสังกัดเครือข่ายตลิ่งชันสะกอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำนวน 36 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

**ขั้นที่ 2** การประเมินพฤติกรรมของครู

**เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นครูสังกัดเครือข่ายตลิ่งชันสะกอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำนวน 36 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

**ขั้นที่ 3**การประเมินเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

**เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล**ได้แก่ แบบประเมินเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นครูสังกัดเครือข่ายตลิ่งชันสะกอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำนวน 36 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

**ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร**

เป็นการนำผลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูมาประเมินและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นใน 3 ระยะ คือ ขั้นก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ขั้นการนำไปใช้หลักสูตรฝึกอบรมและขั้นหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้การสังเกต การสอบถามจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการฝึกอบรม ทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู เพื่อนำปัญหาและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานศึกษาต่างๆ ตลอดจนประยุกต์ใช้ในหน่วยงานสถานศึกษาอื่นๆต่อไป

**สรุปผลการวิจัย**

1.ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครูพบว่าครูมีความต้องการและความจำเป็นในฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. บุคคลที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2. บุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. บุคคลที่มีแรงบันดาลใจ 4. บุคคลที่พัฒนาตนรอบด้าน 5. บุคคลที่ปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมจากตำราหนังสือและงานวิจัย ทำให้ผู้วิจัยร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีองค์ประกอบของหลักสูตรได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมการอบรม สื่อการอบรม วิธีการวัดและประเมินผล และแผนการฝึกอบรม พบว่า การประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00 และผลการประเมินความเหมาะสมถูกต้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมถูกต้อง สมควรที่จะนำไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมครู

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

2.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการอบรม สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้ง

ไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**อภิปรายผล**

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าครูมีความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. บุคคลที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2. บุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. บุคคลที่มีแรงบันดาลใจ 4. บุคคลที่พัฒนาตนรอบด้าน 5. บุคคลที่ปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะมีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ รู้จักควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตน เรียนรู้อยู่เสมอ ยอมรับความเป็นจริงที่เปลี่ยนไปตามกระแสโลก ใช้ความรู้นำการกระทำและการตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้และประมวลความรู้ มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ชอบศึกษาค้นคว้าใฝ่รู้ มีความรู้ดีทันสมัยทันเหตุการณ์เป็นสากล มีวิสัยทัศน์กว้างไกลหมั่นทบทวนวิสัยทัศน์ของตนเองเป็นประจำสม่ำเสมอส่งเสริมการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ [10] อีกทั้งช่วยให้ครูมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นพลังแห่งอำนาจเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจไปสู่การทำงานที่ดีกว่าในอนาคตและจากการวิจัยของ ไคเซอร์ (Kaiser) [11]ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกำหนดแผนการสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบด้วยการสนับสนุนต่อเนื่องจากผู้นำวัฒนธรรมองค์การ พันธกิจ และกลยุทธ์และโครงสร้างที่อธิบายให้สมาชิกเข้าใจการเรียนรู้ วิธีการบริหาร บรรยากาศและแรงจูงใจเป็นปัจจัยรองลงมา ระบบบริหารองค์การมีความสำคัญน้อยที่สุด การเรียนรู้ส่งผลสำคัญต่อนวัตกรรม และการประสานกับภายนอกองค์การ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่ามีองค์ประกอบของหลักสูตรได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมการอบรม สื่อการอบรม วิธีการวัดและประเมินผล และแผนการฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ เพราะมีแนวทางในการอบรมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะจุดมุ่งหมาของหลักสูตร โครงร่างของหลักสูตรตลอดจนแผนการฝึกอบรม สอดคล้องกับโอลิวา ( Oliva) [12]สรุปความสำคัญขององค์ประกอบของหลักสูตร ว่ามีการออกแบบหลากหลาย มีเป้าหมาย มีจุดประสงค์เฉพาะเจาะจง ช่วยทำให้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดระบบเนื้อหา รูปแบบการเรียนการสอน สื่อการสอน รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับโซเวลล์ (Sowell) [13]ได้สรุปว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่ครบถ้วนเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

การประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วย ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรกับเนื้อหาสาระในทุกหัวข้อ โดยมีค่าIOC ตั้งแต่ .60-1.00 ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้วิจัยศึกษาแนวทางในการสร้างหลักสูตรจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยอย่างครบถ้วน มีการร่างและทบทวนประเด็นหัวข้อต่างๆให้เป็นตามหลักวิชาการ และปรับปรุงตามข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและครูเพื่อให้สอดคล้องกับต้องการและความจำเป็นของผู้รับการอบรม

การประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน พบว่าโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมครู ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นหลักสูตรที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการฝึกอบรมครู อีกทั้งครูในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ขาดโอกาสในการอบรมเพราะมีปัญหาความไม่สงบอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าหัวข้อหรือประเด็นต่างๆในองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นส่วนเติมเต็มและยกระดับคุณภาพของครู

2.การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

2.1 ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พบว่าคะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจและกระตือรือร้นในการอบรมสม่ำเสมอ ทุกคนตั้งใจในการอบรมเป็นอย่างดี และกิจกรรมการฝึกอบรมมีการผสมผสานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกันโดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลายและการได้รับความรู้โดยตรงจากวิทยากร นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีการเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนจึงทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาอย่างแท้จริงสอดคล้องกับงานวิจัยของเทวี กลีสัน [14]ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูชาวต่างประเทศสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพขององค์ประกอบครูชาวต่างประเทศสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยตามมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและเพื่อประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนดพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยที่หลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

2.2 ด้านพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ เช่น ก่อนการจัดหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผลของการเก็บรวมรวมข้อมูลนี้มีประโยชน์ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะทำให้ทราบถึงความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการอบรม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรได้อย่างชัดเจน อีกทั้งกิจกรรมที่ดำเนินในหลักสูตรฝึกอบรมครูประกอบด้วยการบรรยาย (Lecture) การศึกษาด้วยตนเอง (Self – Study) การศึกษาเป็นกลุ่ม (Group Discussion) การระดมสมอง (Brain Storming) ที่เน้นการทำกิจกรรมในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดเหมือนบรรยากาศในห้องเรียน มีการใช้เพลง เกม และกิจกรรมเพื่อนันทนาการต่างๆ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้และกระบวนการฝึกอบรมครูมีความคล้ายคลึงกับกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการช่วยเหลือพึ่งพาส่งผลให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคลาร์ก [15] ที่กล่าวถึง การฝึกอบรมครูควรพิจารณาหรือเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครูเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวันของครู เพื่อครูจะได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ด้านเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีจุดมุ่งหมายชัดเจนและมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องและมีความจำเป็นต่อครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีกิจกรรมการฝึกอบรมที่เป็นรูปธรรม ได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงและมีการจุดประกายให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกซึ่งเป็นไปตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่ การเลียนแบบ การยินยอม การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องจากความต้องการอยากเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ เดวิส (Davis)[16] ที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้สึกซึ่งกันและกัน มีการให้คำชี้แนะจะช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดี ซึ่งหลักสูตฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เน้นความสำคัญของการปฏิบัติจริง การ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ครูสมัครใจเข้ารับการอบรมทำให้เกิดความกระตือรือร้น สนใจ ตั้งใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ง่าย

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้**

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นแนวนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2. ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านเวลาและสถานที่และเข้าใจรายละเอียดของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ก่อนทำการฝึกอบรมทุกครั้ง

**ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นการส่งเสริมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้เกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. ควรทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเชิงลึกตามแนวคิดการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

**เอกสารอ้างอิง**

[1]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2553).*พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (*ฉบับที่ *3) พ.ศ.2553.* กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

[2] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[3] นิสดารก์เวชยานนท์ (2549). *Competency –Based Approach*.กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.

[4]Swieringa, Joop, and Wierdsma, Andre (1992). *Becoming a Learning Organization: Beyond the Learning Curve.*Wokingham: Addison-Wesley.

[5] วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งความรู้*.กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

[6] Hoy, W.K., &Miskel, D.G.. (2001*). Educational Administration : Theory Research, and Practice.* 6th ed. New York : McGraw – Hill.

[7]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

[8]Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.* London :Random House.

[9]Hong T. M. Bui,AfamItuma,Elena Antonacopoulou. [Online].(2014, 9 July). *Antecedents and Outcomes of Personal Mastery: Cross-country Evidence in Higher Education.* Retrieved July 9, 2014, from http://www.researchgate.net/publication /254298154_Antecedents_and_outcomes_of_personal_mastery_cross-country_evidence_in _Higher_Education.

[10]หอมจันทร์ คงชนะ.(2547). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในมิติต่างๆ ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง*.อยุธยา:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

[11] Kaiser, S. M. (2001, January). Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning. *Dissertation Abstract International*.61(7) : 2553-A. (UMI No. 9979267).

[12] Oliva, Peter F. (1988). *Developing Curriculum*. **2nd ed.**United State of America : Scott, Foresman and Company.

[13] Sowell, Evelyn J. (1996). *Curriculum :An Integrative Introduction*. New Jersey : Prentice – Hall.

[14] เทวี กลีสัน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูชาวต่างประเทศสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู*.ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

[15] Clark, Allen Romaine.(1970). A Teacher Evaluation of In – Service Education. *Dissertation Abstracts International,* 31(6) December, 2767 – A.

[16] Davis, L. E. (1977). *Enhancing Quality of Working Life*. New York: McGraw Hill.

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 กรกฎาคม–ธันวาคม 2559

# องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

# Factors and Indicators for School Administrators Under The Office of The Private School Education Commission

พรรัชต์ ลังกะสูตร[1] อ.ดร.สมชาย เทพแสง[2] ดร. ทัศนา แสวงศักดิ์[3]

Pornrat Langgasoot[1] , Somchai Thepsaeng[2] , Thasana Swaengsakdi[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]ที่ปรึกษาร่วม ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยสามขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1สร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนขั้นตอนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และขั้นตอนที่ 3 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 92.30 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis :CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปผลวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกเอกชน พบว่าภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชน มี 4 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ได้แก่ องค์ประกอบด้านบรรยากาศเชิงบวก มีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์เชิงบวกมีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวก มีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านความหมายเชิงบวกมีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 45 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .642 - .948 โดยองค์ประกอบด้านความหมายเชิงบวกมีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านบรรยากาศเชิงบวก มีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวก มีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์เชิงบวกมีจำนวน 10 ตัวบ่งชี้

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ (0.178) ค่าดัชนี $\chi^2/df$ ผ่านเกณฑ์ (1.05) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.94) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.87) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์(1.00) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.99) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์(0.04) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.013)

**คำสำคัญ** องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวก สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

**Abstract**

The purposes of this research were to create positive leadership factors and indicators of school administrators under the office of the private education commission; to analyze the factor and indicators of positive leadership of school administrators under the office of the private education commission; and to test the consistency of developed model and the empirical data with linear structural relationship model on the factor and indicators of positive leadership of school administrators under the office of the private education commission. The researchers conducted three research steps. Step 1 Creating positive leadership factor and indicators of school administrators under the office of the private education commission. Step 2 Analyzing the elements and indicators of positive leadership of school administrators under the office of the private education commission. Step 3 Testing the consistency of developed model and the empirical data with linear structural relationship model on the factors and indicators of positive leadership of school administrators under the office of the private education commission. The instruments used for data collection were open-ended interviews and 5 point-rating scale questionnaires. IndexofItem)IOC - (ObjectiveCongruence was valued since 0.60-1.00 and reliability was 92.30. The data analysis was done by mean, standard deviation, exploratory factor analysis :EFA and confirmatory factor analysis :CFA.

The research results were as follows;

1. The results of creating positive leadership factors and indicators of school administrators

under the office of the private education commission found that positive leadership of school administrators under the office of the private education commission had 4 factors, 45 indicators as follows; 11 indicators of positive environment factors, 11 indicators of positive relationship factors, 11 indicators of positive communication factors and 12 indicators of positive meaning factors

2. The results of analyzing the factors and indicators of positive leadership of school administrators under the office of the private education commission found that all the weight of 45 indicators passed the criterion by having weight value since.642 - .948. The positive meaning factors had 12 indicators, positive environment factors had 11 indicators, positive communication factors had 12 indicators and positive relationship factors had 10 indicators.

3. The results of testing the consistency of a linear structural relationship model of the and indicators of positive leadership of school administrators under the office of the private education commission developed with the empirical data found that a linear structural relationship model of the factors and indicators of positive leadership of school administrators under the office of the private education commission developed have consistency with the empirical data. *Chi*-Square ( $\chi^2$ ) passing criteria (0.178), *relative chi-square* ( $\chi^2 / df$ ) passing criteria (1.05), goodness of fit index (GFI) passing criteria (0.94), adjusted goodness of fit index (AGFI) passing criteria (0.87), incremental fit index( IFI ) passing criteria (1.00), relative fit index (RFI) passing criteria (0.98), comparative fit index(CFI) passing criteria (1.00), non norm fit index (NNFI) passing criteria (1.00), normed fit index (NFI) passing criteria (0.99),Standard Root Mean Square Residual *(SRMR)* passing criteria*(0.04) and* root mean square error of approximation *(*RMSEA) passing criteria (0.013).

**Keywords ;** Factors , Indicators, Positive Leadership , The Office of The Private Education Commission

**บทนำ**

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเพื่อให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว มีการคาดการณ์ได้ยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่มั่นคงและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน การพัฒนาบุคลากรมุ่ง

ให้เกิดการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมและเสริมสร้างความเข้มแข็ง[1]

จากแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ.2556-2560 ได้รายงานถึงผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า คุณภาพทางการศึกษาเอกชนที่ผ่านมายังไม่เป็นที่พอใจของสังคม โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสัมพันธ์กับบุคลากรยังขาดความใกล้ชิด ผู้นำส่วนใหญ่ใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ และเป็นเจ้าของกิจการ จึงมีอำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างเด็ดขาด ทำให้บุคลากรเกิดความเกรงกลัวในการทำงาน ศักยภาพของบุคลากรจึงไม่สามารถนำมาใช้ได้เต็มศักยภาพ เป็นผลทำให้สถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานยังไม่ได้เกณฑ์มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) [2]

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำเชิงบวก (Positive Leadership) โดยใช้แนวคิดของแคมเมรอน [3] โดยภาวะผู้นำเชิงบวก (Positive Leadership) มีองค์ประกอบอยู่ด้วยกัน 4 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านบรรยากาศเชิงบวก ด้านความสัมพันธ์เชิงบวก ด้านการสื่อสารเชิงบวก และด้านความหมายเชิงบวก ซึ่งภาวะผู้นำเชิงบวกเป็นลักษณะของผู้นำที่มีการบริหารเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เหมาะสมกับสภาวะที่มีการแข่งขันทางด้านการศึกษา บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ มีบทบาทสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรยังให้ความช่วยเหลือ แนะนำ เป็นโค้ชให้กับบุคลากร เป็นผลทำให้การทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์สูง [4] นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงบวกช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย สามารถพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องใดๆได้ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือส่วนบุคคล สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ที่แท้จริงกับบุคลากร มีการทำงานกับวัฒนธรรมแนวใหม่ [5]

ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็จะสูงขึ้น และการที่ผู้วิจัยได้เลือกภาวะผู้นำเชิงบวก (Positive Leadership) ของ แคมเมรอน [3] ยังสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ[6] ที่กล่าวถึงผู้บริหารในยุคสมัยปัจจุบันจะมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวพันกับการเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา อย่างน้อยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การในทางบวก การเสริมสร้างกระบวนการการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม และการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบวก (Positive Leadership) จึงสามารถเป็นจุดเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่การสร้างสรรค์งานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพและในขณะเดียวกันก็สามารถรักษามาตรฐานประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นนั้นให้เกิดความยั่งยืนต่อไปได้ ทั้งนี้แนวคิด ภาวะผู้นำเชิงบวกไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์กับการบริหารงานสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานหน่วยงานการศึกษาอื่นๆได้

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1.เพื่อสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยสามขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบวก สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และนำข้อมูลมาร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพและปริมณฑลจำนวน 360 คนการคัดเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ของแฮร์และคณะ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 เท่าของตัวบ่งชี้ โดยที่ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 45 ตัวบ่งชี้ จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน ต่อจากนั้นผู้วิจัยนำไปสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis :EFA) และขั้นตอนที่ 3 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเดียวกันกับกลุ่มขั้นตอนที่สอง แต่กลุ่มตัวอย่างจะไม่ซ้ำกัน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีการปรับแก้ไขตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis :CFA)

**ผลสรุปของการวิจัย**

1.ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์มากำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา ผลวิจัยในตอนนี้พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 50 ตัวบ่งชี้ โดยที่องค์ประกอบด้านบรรยากาศเชิงบวกมี 13 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์เชิงบวกมี 13 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวกมี 11 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านความหมายเชิงบวก มี 13 ตัวบ่งชี้

2.ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) พบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 45 ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ยังจัดอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบเดิม มีเพียงตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายด้านการบริหารงานการศึกษาที่มีความแข็งแกร่งกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกได้เข้าไปอยู่ในองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวกเพียงตัวบ่งชี้เดียวเท่านั้น โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านความหมายเชิงบวกมีตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการทำกิจกรรมภายนอกสถานศึกษา มุ่งเน้นความสำเร็จต่อส่วนรวม (0.948) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ของขวัญ ของกำนัล รางวัลต่างๆ เป็นการสร้างแรงกระตุ้น แรงขับเคลื่อนเพื่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเต็มใจ (0.942) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (0.698) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.2 องค์ประกอบด้านบรรยากาศเชิงบวก มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกเห็นอกเห็นใจบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อพบกับปัญหาส่วนตัวที่ไม่อาจแก้ไขได้ (0.933) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันคิดช่วยกันทำในทุกๆเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน (0.920) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (0.800) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.3 องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวก มีตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา(0.945) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีสื่อสารที่มีความเหมาะสมกับระดับของบุคลากรในสถานศึกษา (0.917) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายด้านการบริหารงานการศึกษาที่มีความแข็งแกร่งกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา (0.642) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.4 องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์เชิงบวกมีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดี หวังให้บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าโดยประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (0.908) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในรายละเอียด ลักษณะที่โดดเด่นของบุคลากรแต่ละคนในสถานศึกษา (0.892) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษาทั้งพร้อมให้ความช่วยเหลือ ในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวตามโอกาสอันสมควร (0.720) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าดัชนี $\chi^2$ ผ่านเกณฑ์ (0.178) ค่าดัชนี $\chi^2/df$ ผ่านเกณฑ์ (1.05) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.94) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.87) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์(1.00) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.99) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์(0.04) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.013)

**อภิปรายผล**

1. ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกเอกชน พบว่ามีจำนวน 4 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ จะเห็นว่าภาวะเชิงบวกเป็นผู้นำที่มีความสามารถพัฒนาตนเองและบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศใช้หลักฐานทางวิทยาศาสตร์ ตลอดจนทางทฤษฎีและ

หลักการเหตุผลที่จะช่วยให้ผู้นำเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพิ่มผลผลิตและผลกำไรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและช่วยการเจริญเติบโตให้องค์การ [7] ช่วยให้บุคคลและให้องค์การบรรลุศักยภาพสูงสุด มีความเจริญในการทำงาน ยกระดับผลสัมฤทธิ์และบรรลุเป้าหมาย[8]ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวในองค์การ และทำให้เกิดการมุ่งเน้นความถูกต้อง และดีที่สุดของบุคลากร [3]รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงและช่วยในการเติบโตของบุคลากร หมายถึง การเลือกที่จะมุ่งเน้นในสิ่งที่ทำงานได้ดีและจุดแข็งมากกว่าการแก้ไขจุดอ่อนของบุคลากร [9]

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 45 ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ยังจัดอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบเดิม มีเพียง ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายด้านการบริหารงานการศึกษาที่มีความแข็งแกร่งกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกได้เข้าไปอยู่ในองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวกเพียงตัวบ่งชี้เดียวเท่านั้น โดยมีองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวก ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านความหมายเชิงบวกมีตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการทำกิจกรรมภายนอกสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นความสำเร็จต่อส่วนรวม (0.948) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ของขวัญ ของกำนัล รางวัลต่างๆ เป็นการสร้างแรงกระตุ้น แรงขับเคลื่อนเพื่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเต็มใจ (0.942) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นอย่างนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านความหมายเชิงบวกเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก เป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน สร้างความสุขและความพึงพอใจแก่บุคลากรทำให้ทุ่มเทเสียสละในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ของขวัญ ของกำนัล รางวัลต่างๆ เป็นการสร้างแรงกระตุ้น แรงขับเคลื่อนเพื่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเต็มใจนับว่าเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญที่ใช้แรงจูงใจในการกระตุ้นบุคลากรในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เทพ เมืองแมน[10] ให้ความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย

2.2 องค์ประกอบด้านบรรยากาศเชิงบวก มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกเห็นอกเห็นใจบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อพบกับปัญหาส่วนตัวที่ไม่อาจแก้ไขได้ (0.933) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันคิดช่วยกันทำในทุกๆเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน (0.920) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (0.800) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านบรรยากาศเชิงบวกเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้บริหารสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการบริหารจัดการเพื่อทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัย โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกเห็นอกเห็นใจ

บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อพบกับปัญหาส่วนตัวที่ไม่อาจแก้ไขได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เป็นเพราะบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมแสดงความเห็นอกเห็นใจแก่บุคลากรทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับสุธรรม รัตนโชติ [11] สรุปว่าผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด และเก่งในการดำเนินชีวิตจากประสบการณ์ที่ผ่านมานั้น หัวหน้าผู้บริหารระดับต่าง ๆ นั้นจะต้องเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร และมีความเห็นอกเห็นใจบุคลากรในโรงเรียน

2.3 องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวก มีตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา(0.945) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีสื่อสารที่มีความเหมาะสมกับระดับของบุคลากรในสถานศึกษา (0.917) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายด้านการบริหารงานการศึกษาที่มีความแข็งแกร่งกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา (0.642) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวก เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การสื่อสารทำให้บุคลากรในองค์การสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงไปตรงมามีค่านำหนักสูงสุด เป็นเพราะการสื่อสารกับบุคลากรด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงไปตรงมาทำให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ไม่ต้องตีความ ทำให้เข้าใจได้ทันที บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของนรินทร์ชัย พัฒนาพงศา [12] กล่าวถึงการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา เข้าใจง่ายทำให้เกิดผลในการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

2.4 องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์เชิงบวกมีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดี หวังให้บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าโดยประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (0.908) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในรายละเอียด ลักษณะที่โดดเด่นของบุคลากรแต่ละคนในสถานศึกษา (0.892) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษาทั้งพร้อมให้ความช่วยเหลือ ในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวตามโอกาสอันสมควร (0.720) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงบวก เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นหลักการของผู้บริหารที่สอดคล้องกับหลักของมนุษยสัมพันธ์ มีผลด้านจิตวิทยา เกิดความสนิทสนมใกล้ชิดกับบุคลากร โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดี หวังให้บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าโดยประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพราะความหวังดีและปรารถนาดีเป็นสิ่งสำคัญเพราะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความสุข ไม่เคร่งเครียดกับงาน มีผู้บริหารให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของโอบี [13] สรุปว่าภาวะผู้นำในเชิงบวก มีความปรารถนาต่อผู้อื่น แบ่งปันความเป็นผู้นำ ยกระดับทีมงานเพื่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสุขที่มากขึ้นและทำให้เกิดความก้าวหน้าอย่างมั่นคง สอดคล้องกับเจนนิเฟอร์[14] ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบวกช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ตั้งเป้าหมายให้บุคลากรทำงานด้วยความก้าวหน้าตามบทบาทหน้าที่ของตน สร้างความหวังและความปรารถนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการยอมรับและได้รับการยกย่อง

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะเป็นงานวิจัยที่จัดอยู่ว่าเป็นงานวิจัยเชิงบุกเบิก เพราะเป็นงานวิจัยเล่มแรกในประเทศไทยที่ต้องอาศัยการค้นคว้าแนวคิดจากต่างประเทศ แต่เนื่องจากการทำวิจัยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นหลายขั้นตอน มีทั้งการศึกษาเอกสารจากต่างประเทศ การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับเจ้าของแนวคิดโดยตรง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการหาคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการต่างๆ เป็นผลให้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของวสันต์ สัตยคุณ [15] ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 382 แห่ง ผลการวิจัย พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลวิจัยของนิกัญชลา ล้นเหลือ[16] ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 958 คน ผลการวิจัยสรุปว่าโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ข้อเสนอแนะ**

**1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการทำกิจกรรมภายนอกสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นความสำเร็จต่อส่วนรวม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้สึกเห็นอกเห็นใจบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อพบกับปัญหาส่วนตัวที่ไม่อาจแก้ไขได้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความปรารถนาดี ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าโดยประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.5 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรนำภาวะผู้นำเชิงบวกไปวางแผนพัฒนาฝึกอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

**2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกในหน่วยงานอื่น อาทิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.2 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงบวกในหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบวกในรูปงานวิจัยอื่นๆ อาทิ การหาความสัมพันธ์ หรือการศึกษาเป็นรายกรณี เป็นต้น

**หนังสืออ้างอิง**

[1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี .(2555) .*ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ .12* กรุงเทพฯ :สำนักนายกรัฐมนตรี.

[2] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน .(2553) .*รายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปี* กรุงเทพ : สำนักงบประมาณ.

[3] Cameron, Kim. (2012). *Positive Leadership*. 2nd Edition. San Francisco : Berrett-Koehler .

[4] Gordon,Jon. (2011). 5 Positive Leadership Strategies. *Developing Positive Leaders, Organizations and Teams.* 8 (2): 7-11.

[5] Magee, Mike. (1999). *Positive Leadership.* 2nd Edition. New York : United States by Spencer Books.

[6] วิโรจน์ โสวัณณะ .(2545). *คู่มือสู่ความสำเร็จอันไร้ขอบเขต*. กรุงเทพฯ : สำนักงานนิตยสารโลกทิพย์.

[7] Miriam, Akhtar (2015). Positive Leaders. *Positive Psychology Training*. 10 (5): 5-9.

[8] Linda ,Ann Bowling,. (2015, May). How Positive Leadership Can Help You Become a Better Manager**.** *Positive Leadership Newletter*. 22 (3): 13-25.

[9] Chris, White. (2016). Four Leverage Points For Positive Leadership**.** *Positive Leadership Magazine.* 2 (3): 2-10.

[10] เทพพนม เมืองแมน. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

[11] สุธรรม รัตนโชติ. (2548). *การจัดการธุรกิจทั่วไป*.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[12]นรินทร์ชัย พัฒนพงศา .(2542) .*การสื่อสารรณรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์เน้นการเจาะจงกลุ่ม.* เชียงใหม่ : สำนักพิมพ์รั้วเขียว.

[13] Oby,Ezekwesili, (2016). 5 Elements of Positive-Leadership You Can't Succeed Without. *Life bridge Centre for Human and Social Economic Development.* 19 (3): 9-15.

[14] Jennifer, Robison. (2007). The Business Benefits of Positive Leadership. *Business Journal.* 10 (7): 15-23.

[15] วสันต์ สัตยคุณ.(2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[16] นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

# กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี

# MANAGEMENT STRATEGIES FOR MUSICAL EXCELLENCE SCHOOL

นฤภพ ขันทับไทย[1] ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[2] ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์[3] ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์[4]
Naruephop Khanthapthai[1] Dr.Theeraphab Phetmalaikul[2] Dr.Jaruwan Ployduangrat[3] Dr.Apitee Songbundit[4]
[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
[4]ที่ปรึกษาร่วม หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี 2) สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 24 คน ตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการทำ SWOT Matrix Analysis การกำหนดทิศทางสถานศึกษา และการสร้างกลยุทธ์ ตรวจสอบกลยุทธ์โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 14 คน ตอนที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.70 กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเหมาะสม คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเป็นไปได้ คือครูที่สอนวิชาดนตรี จำนวน 42 คน จากโรงเรียนที่มีผลงานปรากฏในตัวผู้เรียนด้านดนตรีเป็นที่ประจักษ์

**ผลการวิจัย** สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่ามีจุดแข็ง 34 ข้อ จุดอ่อน 36 ข้อ โอกาส 20 ข้อ อุปสรรค 26 ข้อ
2. กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และได้กลยุทธ์ 6 กลยุทธ์ เพื่อนำไปบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี
3. ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมพบว่ากลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี มีความเหมาะสม ส่วนความเป็นไปได้ โดยภาพรวมพบว่า มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

**คำสำคัญ** : กลยุทธ์การบริหารโรงเรียน โรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี

**Abstract**

The research objectives were: 1) to find out the conditions for the administration of a Musical Excellence School; 2) to create administration strategies for managing a Musical Excellence School; and 3) tools to evaluate the appropriateness and feasibility of the administration strategies of a Musical Excellence School. There were three research methodologies as follows. Part 1) to identify the administration strategies of a Musical Excellence School by studying, analyzing, the synthesis of documents , the related literatures and in depth interviews with twenty four experts; Part 2) to create administration strategies for a Musical Excellence School by venue analysis and SWOT Matrix Analysis, for setting future targets for the school and the creation of strategies. There were fourteen experts who examined the strategies by applying a Focus Group Discussion; Part 3) to study the appropriateness and feasibility of the strategies for a Musical Excellence School by using the questionnaires. The questionnaires had a reliability value of 0.70. The information provided regarding appropriateness were a group comprised of twenty one school directors .The information about feasibility was given to forty two music teachers from the schools with the best music students.

The results of the study were as follows:

1.The present administrative conditions of a Musical Excellence School when analyzed found that there were thirty four strengths, thirty six weaknesses, twenty opportunities, and twenty six threats.

2.The strategies that were created, consisted of visions, missions, and six key strategies for the administration of a Musical Excellence School.

3.The results of examining the appropriateness of the administration strategies for a Musical Excellence School found that it was appropriate and the feasibility of the administration strategies for a Musical Excellence School was at a high level.

**Keywords:** School Management Strategies, Musical Excellence School

**บทนำ**

การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เนื่องจากการได้รับการศึกษาจะช่วยให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเอง สามารถดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาไม่หยุดยั้ง การจัดการศึกษาต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีของชาติ ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย วาจา จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แนวทางการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553กำหนดไว้ ซึ่งได้บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักในการจัดการศึกษาและความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักการการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและ

กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และในมาตรา 27 ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความในใจของผู้เรียน [1]

ด้วยเหตุที่มนุษย์มีความแตกต่างกันเป็นธรรมชาติ ขณะที่คนส่วนใหญ่มีความสามารถในระดับปกติ จะมีคนส่วนหนึ่งที่มีความสามารถสูงกว่าคนปกติทั่วไป ด้วยพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งความสามารถพิเศษนั้นจะคงอยู่เจริญงอกงามและนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของสังคมได้อย่างมหาศาล ถ้าบุคคลนั้นๆได้รับการอบรมเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับศักยภาพของเขาเหล่านั้น และสนับสนุนให้นำความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศและสังคมโดยรวม [2] ด้วยเหตุผลดังกล่าว สิทธิของบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ จึงถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหลายมาตรา ทั้งรูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเสมอภาค เป็นธรรมและทั่วถึง ทุกกลุ่มประชากรของประเทศ [3] อย่างไรก็ตามสังคมไทยยังไม่ได้ส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ ให้แสดงศักยภาพและได้รับการส่งเสริมศักยภาพให้ถึงขีดสุดของความสามารถเหล่านั้น และระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้เท่าที่ควร เด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษซึ่งมีอยู่จำนวนไม่น้อย ประมาณร้อยละ 3 ของแต่ละด้าน/สาขา ได้หายไปจากระบบ รวมทั้งเด็กที่มีความสามารถพิเศษสูงกว่าคนทั่วไปอย่างมาก [4]

บุคคลที่มีความสามารถทางดนตรี เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษและแสดงออกถึงพฤติกรรมและสะท้อนตามคุณลักษณะดังนี้คือ ชอบดนตรีเป็นชีวิตจิตใจ กระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางดนตรี ชอบศึกษาติดตามประวัติและผลงานของนักดนตรีที่มีชื่อเสียง ชอบใช้เวลาว่างให้กับดนตรี (อาจเป็นการร้อง การเล่นดนตรีหรือแต่งเพลง) อยากแสดงดนตรีไม่ว่าจะเป็นการร้องเพลงหรือเล่นเครื่องดนตรี ติดตามรายการแสดงดนตรีและเข้าร่วมฟังทุกครั้งที่มีโอกาส ชอบคบหาพูดคุยกับคนที่มีความสนใจทางดนตรี สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับดนตรีเพิ่มขึ้นด้วยตนเอง ฝึกซ้อมเล่นดนตรีหรือร้องเพลงเป็นประจำ สนใจที่จะประกอบอาชีพทางดนตรี เช่น เป็นนักร้อง นักดนตรี นักแต่งเพลง ฯลฯ รับรู้ความแตกต่างของเสียงดนตรีได้อย่างละเอียดทั้งระดับเสียง ความดังและจังหวะ รู้ว่าตนเองมีความสามารถทางดนตรีด้านใดเป็นพิเศษ [5] ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางดนตรีเหล่านี้บางส่วนจะได้รับการส่งเสริมผ่านการเรียนการสอนในโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษทางดนตรี ในโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางดนตรีสูงสุด ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมดนตรีของรัฐเพียงแห่งเดียวในประเทศไทย นอกจากนี้แล้วรัฐบาล โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง [6] โดยกลุ่มเด็กและเยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษด้านดนตรี ศิลปะ เป็นอีกกลุ่มที่กำหนดแนวทางการส่งเสริมพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ไว้ในแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อทางดนตรีในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพในวงการดนตรี ธุรกิจดนตรี ครูอาจารย์ผู้สอนดนตรี และอุตสาหกรรมเพลงและดนตรีบันเทิง สามารถประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวทางดนตรีและการแสดง ดังนั้นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางดนตรีเมื่อได้รับการส่งเสริมศักยภาพสูงสุดแล้วจะมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ซึ่งจัดตั้งตามพระราชประสงค์ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ต้องการส่งเสริม ฟื้นฟู และอนุรักษ์การดนตรี ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2536 [7] เพื่อสนองพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ทรงส่งเสริม สนับสนุนและอนุรักษ์ดนตรีไทย เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนสายสามัญ ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางดนตรีโดยเฉพาะ นับเป็นโรงเรียนมัธยมแห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดสอนหลักสูตรที่มุ่งเน้นทางดนตรีไปพร้อม ๆ กับเข้มงวดในวิชาสามัญ รับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาทั้งชายและหญิงไม่จำกัดพื้นที่จากทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนดังนี้ 1) เพื่อสนองพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ทรงฟื้นฟูและอนุรักษ์ดนตรีไทย 2) เพื่อส่งเสริมทักษะและความเป็นเลิศทางดนตรีของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อให้ได้ต้นแบบของการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางดนตรี ทั้งนี้มีแนวคิดให้นักเรียนได้มีการพัฒนาศักยภาพทางดนตรี ทั้งทางด้านวิชาการและทักษะทางดนตรีไทยและดนตรีสากล โดยไม่ลดความรู้ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพและศึกษาต่อ อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่ายังมีข้อจำกัดหลายด้าน และอุปสรรคการดำเนินงานที่ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ [8] การสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาระบบการศึกษา การผลิตและพัฒนาบุคลากร การสร้างและการถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษระดับสูง และการสร้างความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ให้กับนักเรียนของโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร ให้เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงทางดนตรีให้กับประเทศชาติมากที่สุดต่อไป ซึ่งต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ไปใช้ในการบริหารจัดการภายใต้บริบทและความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มีความเหมาะสมต่อการบริหารจัดการดังกล่าว [9]

ปัจจุบันเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับ [10] และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้เพิ่มบทบาทและมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร หากจะต้องบริหารองค์กรเหล่านี้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การบริหารดั้งเดิมที่ไม่คำนึงถึงสภาวะแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรจะทำให้องค์กรไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้นทุกองค์กรจะต้องนำหลักการของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้พ้นภาวะวิกฤติและประสบผลสำเร็จ [11] กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำไปสู่การแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งจะต้องมีทิศทางดำเนินการอย่างเป็นระบบ [12] และสามารถเป็นต้นแบบของการปฏิบัติตามกลยุทธ์ต่างๆ ที่ได้รับคำตอบจากการวิจัย เพื่อที่จะเป็นการนำไปสู่กระบวนการสร้างบุคลากรของประเทศชาติที่มีประสิทธิภาพให้สมบูรณ์ ซึ่งแนวโน้มบริบทของการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ต้องเพิ่มศักยภาพทางการบริหารจัดการให้สูงขึ้น โดยต้องคำนึงถึงกลยุทธ์การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแบบ 7S ของ McKinsey และกรอบการวางแผนแบบ C-PEST สำหรับใช้เป็นกรอบกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนดังกล่าวและสถานศึกษาอื่น ที่มีบริบทพื้นฐานในลักษณะใกล้เคียงกันให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี อีกทั้งยังเป็นกลวิธีในการมุ่งสู่ความสำเร็จและปรับปรุงการปฏิบัติด้วยความเข้าใจในองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญของการจัดการประสิทธิภาพองค์กรด้วยการกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อเป็นกลยุทธ์สำคัญในการออกแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพ

การปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้สัมพันธ์สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน [13] ให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กและเยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษ (พ.ศ.2560-2564) [14] สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ ซึ่งได้กำหนดความจำเป็นว่าต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การจัดการภายในและการพัฒนาสังคม การยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความมั่นคง และเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้ว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูล สัมภาษณ์เชิงลึกจากครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ผู้บริหาร ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน ที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป พิจารณาผลการวิจัยโดยผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาดนตรี จากโรงเรียนที่มีผลงานปรากฏในตัวผู้เรียนด้านดนตรีเป็นที่ประจักษ์ทั่วประเทศ ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้ สามารถเป็นประโยชน์ต่อทุกโรงเรียนในประเทศ เพราะทุกโรงเรียนจะมีการจัดการเรียนการสอนวิชาดนตรีเป็นสาระหนึ่งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และมีกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีที่พร้อมพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศได้ นอกจากนี้ยังสามารถเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ให้กับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาอื่นโดยทั่วไป ได้ศึกษาเป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ดำรงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีความรู้ ความเข้าใจ มองเห็นความสำคัญในการเอาใจใส่ดูแล และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีอย่างเต็มที่ เป็นการเตรียมกำลังคนในการพัฒนาประเทศ ตลอดจนเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับ ให้เข้าใจความแตกต่างของการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติในอนาคตอย่างยั่งยืนต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านดนตรี ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research And Development) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ตลอดจนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี กับผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นฝ่ายบริหารและบุคลากรหลัก ของโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษส่งเสริมความเป็นเลิศด้านดนตรี โดยกระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้งให้เป็นโรงเรียนนำร่องจัดการศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศทางดนตรี แยกเป็นฝ่ายบริหารจำนวน 2 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน หัวหน้าระดับ จำนวน 6 คน หัวหน้าเครื่องมือดนตรีไทย จำนวน 4 คน หัวหน้าเครื่องมือ

ดนตรีสากล จำนวน 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น จำนวน 24 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่ผ่านการตรวจพิจารณาความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่ามีค่า CVI เท่ากับ 0.95 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบการบันทึกเสียงและการจดบันทึก รวมกับผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์เนื้อหาข้อมูล (Content Analysis) วิเคราะห์ความถี่ของข้อมูล รวบรวมจัดหมวดหมู่ตามกรอบ C-PEST และ 7s ของ Mckinsey ซึ่งจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี รวมทั้งข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี

**ตอนที่ 2** การสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยดำเนินการออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

**ขั้นที่ 1** การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการสร้างกลยุทธ์จากการบริหารกลยุทธ์ขององค์กรของนักกลยุทธ์และนักการศึกษา จำนวน 19 ท่าน และเลือกใช้แนวคิดของเซอร์โตและปีเตอร์ (Certo; & Peter) [15] ใน 3 ขั้นตอนคือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการทำ SWOT Matrix Analysis 2) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ 3) การสร้างกลยุทธ์ และการตรวจสอบกลยุทธ์ด้วยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี

**ขั้นที่ 2** การสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ตามขั้นตอนที่ 1-3 ในขั้นที่ 1 โดยบูรณาการกับผลการวิจัยในตอนที่ 1 แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไข แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ จะได้ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี

**ขั้นที่ 3** จัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำกลยุทธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและแผน ด้านการส่งเสริมวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษ และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 14 ท่าน โดยในขั้นนี้จะได้ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ที่ผ่านการพิจารณา แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

**ตอนที่ 3** การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ โดยดำเนินการออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

**ขั้นที่ 1** การศึกษาความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ใช้แบบสอบถามฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ที่มีคำตอบ 2 ทางเลือกคือ เหมาะสม กับ ไม่เหมาะสม ทั้งนี้แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) [16] ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยกลุ่มตัวอย่างได้มา

จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive Sampling) เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีผลงานปรากฏในตัวผู้เรียนด้านดนตรีเป็นที่ประจักษ์ โดยพิจารณาจากผลการประกวดแข่งขันดนตรีโลก (World Music Contest : WMC) การประกวดแข่งขันวงดนตรีระดับนานาชาติ การประกวดวงโยธวาทิตชิงถ้วยพระราชทานฯ ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การประกวดแข่งขันทักษะความสามารถด้านดนตรี งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 21 โรงเรียน (คน) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยบริการไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS : Express Mail Service) โดยก่อนส่งแบบสอบถามได้โทรศัพท์ติดต่อประสานแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

**ขั้นที่ 2** การศึกษาความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ใช้แบบสอบถามฉบับที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งนี้แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอนวิชาดนตรี จากโรงเรียนที่มีผลงานปรากฏในตัวผู้เรียนด้านดนตรีเป็นที่ประจักษ์ โดยพิจารณาจากผลการประกวดแข่งขันดนตรีโลก (World Music Contest : WMC) การประกวดแข่งขันวงดนตรีระดับนานาชาติ การประกวดวงโยธวาทิตชิงถ้วยพระราชทานฯ ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การประกวดแข่งขันทักษะความสามารถด้านดนตรี งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 42 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยบริการไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS : Express Mail Service) โดยก่อนส่งแบบสอบถามได้โทรศัพท์ติดต่อประสานแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

**สรุปผลการวิจัย**

**ตอนที่ 1** ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในด้านบวกและด้านลบ ในส่วนของสภาพแวดล้อมภายนอก จากการวิเคราะห์ C-PEST ประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้รับบริการ (Customer : C) พบว่าเป็นโอกาส 3 ข้อ อุปสรรค 3 ข้อ ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political : P) พบว่าเป็นโอกาส 2 ข้อ อุปสรรค 2 ข้อ ด้านเศรษฐกิจ (Economic : E) พบว่าเป็นโอกาส 5 ข้อ อุปสรรค 7 ข้อ ด้านสังคม และวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม (Social-Cultural : S) พบว่าเป็นโอกาส 6 ข้อ อุปสรรค 9 ข้อ ด้านเทคโนโลยี (Technological : T) พบว่าเป็นโอกาส 4 ข้อ อุปสรรค 2 ข้อ ในส่วนของสภาพแวดล้อมภายใน จากการวิเคราะห์ McKinsey 7S ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure : S1) พบว่าเป็นจุดแข็ง 2 ข้อ จุดอ่อน 2 ข้อ ด้านระบบการดำเนินงาน (System : S2) พบว่าเป็นจุดแข็ง 13 ข้อ จุดอ่อน 3 ข้อ ด้านบุคลากร (Staff : S3) พบว่าเป็นจุดแข็ง 4 ข้อ จุดอ่อน 7 ข้อ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill : S4) พบว่าเป็นจุดแข็ง 6 ข้อ จุดอ่อน 11 ข้อ ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategy : S5) พบว่าเป็นจุดแข็ง 2 ข้อ จุดอ่อน 4 ข้อ ด้านแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหาร (Style : S6) พบว่าเป็นจุดแข็ง 5 ข้อ จุดอ่อน 4 ข้อ ด้านวิสัยทัศน์/ค่านิยมร่วมในหน่วยงาน (Shared Values :S7) พบว่าเป็นจุดแข็ง 2 ข้อ จุดอ่อน 4 ข้อ สรุปเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในภาพรวมพบว่า เป็นโอกาส 20 ข้อ

อุปสรรค 26 ข้อ และเป็นจุดแข็ง 34 ข้อ จุดอ่อน 36 ข้อ หลังจากนั้นนำผลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำ SWOT Matrix Analysis เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ต่อไป

**ตอนที่ 2** ผลการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการทำ SWOT Matrix Analysis นำไปสู่การกำหนดทิศทางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ได้ข้อมูลเพื่อจัดสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ยืนยันโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน ได้ผลการวิจัยดังนี้

**วิสัยทัศน์ (Vision)** : โรงเรียนเฉพาะทางด้านดนตรีที่มีศักยภาพ เป็นศูนย์กลางทางการศึกษาด้านดนตรีของประเทศและภูมิภาคอาเซียน

**พันธกิจ (Missions)** :

1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานสากล

2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา

3) เป็นศูนย์พัฒนาศักยภาพและศูนย์การเรียนรู้ด้านดนตรีให้บริการแก่สังคมและชุมชน

4) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นนักดนตรีที่มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศด้านดนตรี

**กลยุทธ์ (STRATEGIES) :**

1) ปรับเปลี่ยนระบบการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับโครงการ กิจกรรม ที่ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางดนตรี

2) ส่งเสริมการประกวดแข่งขัน และการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมด้านดนตรี ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

4) เปลี่ยนแปลงสถานะโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนประจำ และระบบการคัดเลือกนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีจากทั่วประเทศ

5) สร้างภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วน ทุกระดับ เพื่อการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำ และเพื่อความเป็นเลิศทางดนตรี

6) กำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรใหม่ ทั้งการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนและธรรมชาติของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านดนตรี

**ตอนที่ 3** ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี

ผลการศึกษาความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรีในภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสม กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนระบบการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับโครงการ กิจกรรม ที่ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ

ผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางดนตรี และกลยุทธ์ที่ 5 สร้างภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วน ทุกระดับ เพื่อการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำ และเพื่อความเป็นเลิศทางดนตรี กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการประกวดแข่งขัน และการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมด้านดนตรี ทั้งในระดับประเทศ และระดับโลก

ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ในภาพรวมพบว่า มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก กลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้มีคุณภาพ สู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย กลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนระบบการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับโครงการ กิจกรรม ที่ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางดนตรี

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. กลยุทธ์ ปรับเปลี่ยนระบบการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับโครงการ กิจกรรม ที่ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางดนตรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน คิดตรงกันว่ามีความเหมาะสม ด้วยการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี จำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อการสร้างผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีให้มีความเป็นเลิศ อาทิ อาคารสถานที่ อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการทางดนตรี ฯลฯ ที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป เครื่องมือดนตรี ทั้งดนตรีไทยและดนตรีสากล ที่มีคุณภาพรองรับการฝึกซ้อมและรองรับการประกวดแข่งขันในเวทีระดับโลก ตลอดจนรองรับการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมในระดับนานาชาติ ค่าตอบแทนศิลปินแห่งชาติ วิทยากรหรือนักดนตรีที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเครื่องมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณแบบใหม่ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [17] และวิธีการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ ในศตวรรษที่ 21 [18] ทั้งนี้โรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากร ทั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และจากต่างประเทศ ตลอดจนการเก็บเงินบำรุงการศึกษาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมุ่งเน้นหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระมากกว่าปกติ การสอนด้วยบุคลากรพิเศษ การสอนด้วยรูปแบบหรือวิธีการที่แตกต่างจากการเรียนการสอนปกติ ภายใต้กฎหมาย ประกาศ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติที่กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สามารถดำเนินการได้ [19]

2. กลยุทธ์ สร้างภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทุกระดับ เพื่อการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำ และเพื่อความเป็นเลิศทางดนตรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนคิดตรงกันว่ามีความเหมาะสม เป็นการประกันคุณภาพของสถานศึกษาที่ดีที่สุด ด้วยจะทำให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไปมองเห็นความมั่นคงในอนาคต เกิดความเชื่อมั่นในการที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ [20] ที่กล่าวถึงการสร้างภาคีเครือข่าย เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงคุณภาพยุคใหม่ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาร่วมรับผิดชอบความเป็นไปของสถานศึกษา และหากได้มีการประชาสัมพันธ์ให้มองเห็นถึงเส้นทางในอนาคตทั้งการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ตลอดจนประสานความร่วมมือจากทุกระดับเพื่อการส่งต่อผู้เรียนที่มีศักยภาพเหมาะสม [21] ย่อมเป็นประกันคุณภาพของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

3. กลยุทธ์ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ซึ่งครูผู้สอนวิชาดนตรีมีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้มากที่สุด ด้วยเป็นเรื่องของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้รับการกระจายอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สถานศึกษาดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ที่เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของสถานศึกษา [22] สอดคล้องกับข้อเสนอของ [23] ที่ว่าการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนควรเน้นการบูรณาการ เชื่อมโยงองค์ความรู้ ประยุกต์ใช้ดนตรีในกิจกรรมการเรียนการสอนในขั้นตอนที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี เพื่อตอบสนองคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ที่มีลักษณะของการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ชอบค้นหาความท้าทาย มีแรงจูงใจภายใน มีความมั่นใจในตนเอง และมีการกำกับตนเองที่ดี [24]

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. โรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ควรจัดเตรียมข้อมูลให้ครบถ้วน รอบด้าน นำเสนอกลยุทธ์ที่ได้ เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถด้านดนตรี อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายที่เร่งด่วน ดังนี้

1.1 ควรมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดสรรงบประมาณแบบเดิมจากต้นสังกัด ให้เหมาะสม เพียงพอ ครอบคลุมทุกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โดยการเสนอให้เป็นมติคณะรัฐมนตรี

1.2 กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะต้นสังกัดที่รับผิดชอบโดยตรง ควรกำหนดเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ในการให้การสนับสนุนโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี จัดตั้งหน่วยงานกลาง/องค์กรระดับชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดทิศทางหรือแนวทางในการส่งเสริมการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษทางดนตรี และทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดนโยบาย มิให้เกิดความซ้ำซ้อน

1.3 ควรมีการเปลี่ยนแปลงระบบการสรรหาผู้บริหาร และการกำหนดกรอบอัตรากำลังครูด้านดนตรีให้เหมาะสมต่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ตลอดจนวางแผนการผลิตบุคลากรด้านดนตรีที่ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

2. โรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี หรือโรงเรียนอื่นที่มีความสนใจและมีความพร้อม สามารถนำกลยุทธ์การบริหารจัดการ จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนตามนโยบายด้านการศึกษาที่ต้นสังกัดกำหนด ปรับใช้ให้เข้ากับบริบท สภาพแวดล้อม โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

3. ครูผู้สอนวิชาเฉพาะทางดนตรี หรือครูผู้สอนวิชาสามัญทั่วไป ในโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี หรือโรงเรียนทั่วไป สามารถนำข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

**ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการวิจัยเพื่อการติดตามและประเมินผลการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความ

เป็นเลิศทางดนตรี ไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

2. ควรมีการวิจัยหรือศึกษาการสนับสนุนเงินอุดหนุนรายหัวที่เหมาะสมกับโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ และโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านอื่นๆ

3. ควรมีการวิจัยหรือศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางดนตรี ที่ประสบผลสำเร็จจากโรงเรียนเฉพาะทางด้านดนตรีในต่างประเทศ

**เอกสารอ้างอิง**

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการเปิดห้องเรียนพิเศษ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2559.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[3] _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553.* กรุงเทพฯ: องค์การค้าคุรุสภา.

[4] อุษณีย์ อนุรุทธ์วงศ์. (2555). *การเสาะหา/คัดเลือกผู้มีความสามารถพิเศษ.* กรุงเทพฯ: อินทร์ณน.

[5] นิพินธ์ สุวรรณรงค์. (2557). *รายงานการใช้เอกสารประกอบการเรียนดนตรีไทย (ขลุ่ยไทย) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สาระดนตรี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.* ผลงานทางวิชาการ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล. ถ่ายเอกสาร.

[6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2551). *แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561).* กรุงเทพฯ: องค์การค้าคุรุสภา.

[7] กระทรวงศึกษาธิการ. (2536). *ประกาศจัดตั้งโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ.* กรุงเทพฯ: องค์การค้าคุรุสภา.

[8] โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร. (2558). *รายการประจำปีการศึกษา* 2558. ถ่ายเอกสาร.

[9] พัชรินทร์ ศิริสุข. (2553). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.* ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[10] Robbins, Stephen P: & Coulter, Mary K. (2012). *Management.* 11th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.

[11] Conell, Dianal J. (2005). *Brain Based Strategies to Research Every Learner*. New York: Scholastic.

[12] Porter, Michael E. (2011). *"What is Strategic" HBR's 10 must Reads on Strategy*. Boston: Harvard Business Review.

[13] Dixon, Tandreia S. (2014). *Assessing an Animal Humane Society Using McKinsey's 7S Framework to Make Recommendations for Organizational Improvement*. A Thesis for the Degree of Master of Science in Industrial Technology, Purdue University, West Lafayette, Indiana, USA.

[14] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กและเยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษ (พ.ศ.2560-2564).* กรุงเทพฯ: องค์การค้าคุรุสภา.

[15] Certo, Samuel C; & Peter, J.Paul. (1991). *Strategic Management: Concept and Applications*. New York: McGraw-Hill.

[16] Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of Psychological Testing.* New York : Harper and Row .

[17] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ประจำปี งบประมาณ 2559*. กรุงเทพฯ: องค์การค้าคุรุสภา.

[18] Eckstein, M. (2009). Enrichment: Gifted and Talented Education for the 21st Century. *Gifted Child Today,* 32 (1):59-63.

[19] _____. (2558). *แนวทางการดำเนินงานโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2559*.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

[20] วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร. (2553). *ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและข้อเสนอแนะ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว.

[21] Gardner, Howard. (1999). *Intelligence Reframed Multiple Intelligence for the 21St Century*. New York: Member of the Peruses Book Group.

[22] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *การติดตามสภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ.* กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท.

[23] ธนู รักษาราษฎร์. (2557). *ดนตรี 4-6.* กรุงเทพฯ: เอมพันธ์จำกัด.

[24] สุธาวัลย์ หาญขจรสุข. (2557). *การจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ*. เอกสารประกอบการสอน. สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

# ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4

**Learning Leadership Affecting Total Quality Management of School Administrators under the Secondary Education Service Area Office 4.**

ดร.สมชาย เทพแสง Dr.Somchai Thepsaeng
อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้กับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำนวน 312 คน ซึ่งได้มาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ของการจัดการคุณภาพโดยรวม เท่ากับ .945 และค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้เท่ากับ .953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ระดับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงาน

2. ระดับภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการสอนงาน

3.ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .911

4. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 ได้ร้อยละ 84.0 โดยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ด้านการสอนงานมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ การจัดการคุณภาพโดยรวม สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4

**Abstract**

The purposes of this research were to study the level of total quality management of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 4; study the level of learning leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 4; study the relationship between learning leadership and total quality management of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 4; and to study learning leadership affecting total quality management of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 4. The samples consisted of 312 teachers under the Secondary Education Service Area Office 4by using Krejcie & Morgan. The stratified random sampling was done by using school size as strata to use for calculate the sample size. Simple random sampling was done thereafter by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires.IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued since 0.60-1.00 and reliability of total quality management was .945 and reliability of learning leadership was .953. The data analysis was done by mean, standard deviation, pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis- enter method.

The research results were as follows;

1.The level of total quality management of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 4as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follows; student centered, educational quality assurance, strategic planning, human resource development, teamwork and job empowerment.

2.The level of learning leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 4as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follows; academic environment promotion, achievement motivation, personal mastery and coaching.

3.There was a statistically significant positive relationship at .01 between learning leadership and total quality management of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 4.Pearson's correlation coefficient (r) = .911 showed that the two variables had relationship at a high level.

4.Learning leadership affecting total quality management of school administrators under

the Secondary Education Service Area Office 4 at .01 level of statistical significance. All aspect of learning leadership mutually predicted total quality management of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 4with the predictive power was at 84.0 percent. The aspect of coaching had the highest predictive power followed by achievement motivation, personal mastery and academic environment promotion respectively.

**Keywords:** Learning leadership, total quality management, the Secondary Education Service Area Office 4.

**บทนำ**

โลกปัจจุบันเป็นยุคกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นโลกไร้พรมแดน เน้นการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร ทำให้องค์การมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านบริหารองค์การ จากเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ เช่น จากแนวคิดแบบยุคอุตสาหกรรม ไปสู่ยุคสารสนเทศ จากเดิมองค์การเน้นความมั่นคงไปสู่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้วิธีควบคุมที่ศูนย์อำนาจ ไปสู่การมุ่งกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ จากแนวคิดขององค์การที่มุ่งการแข่งขัน ไปเป็นการมุ่งแสวงหาความร่วมมือ จากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลักไปเป็นการยึดความสำคัญของคน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นต้น [1] ดังนั้นคนไทยและสังคมไทยเริ่มตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติอย่างใกล้ชิด เห็นได้จากมีเสียงเรียกร้องให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษามากขึ้น และเร่งรีบให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการจัดการให้มีคุณภาพ โดยเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มนุษย์เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบและพร้อมจะไปเป็นพลเมืองดีของชาติในโอกาสต่อไป [2]

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสภาวการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ขาดความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ขณะที่คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนได้จากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี 2556 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ50 ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ คือ การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง [3]

จากการสำรวจปัญหาการบริหารจัดการในโรงเรียน พบว่าการบริหารยังขาดความชัดเจนในด้านการตอบสนองความต้องการของนักเรียนเท่าที่ควร ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน การบริการไม่ทันใจและค่อนข้างล่าช้า ผู้ปกครองยังไม่พึงพอใจเท่าที่ควร จากปัญหาดังกล่าวนับว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นการจัดการคุณภาพโดยรวมจึงเป็นหลักการบริหารที่มี

ความหมายและสามารถบูรณาการเข้ากับทุกส่วนขององค์การ เพื่อแก้ปัญหา สร้างคุณค่าเพิ่ม การควบคุมต้นทุน การปรับโครงสร้างองค์การการจัดการคุณภาพโดยรวมเป็นทางเลือกและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขันและก้าวไปข้างหน้า เป็นการจัดระบบการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหาย และมุ่งสร้างคุณค่าในกระบวนการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน โดยที่ทุกคนในโรงเรียนต้องมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในด้านการบริหารโรงเรียน การพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน วัตถุประสงค์สำคัญที่สุดของการจัดการคุณภาพโดยรวม คือ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ด้วยการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและปรับปรุงคุณภาพนักเรียน อันจะเป็นผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตและบริการเพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจสูงสุด เป็นการทำให้โรงเรียนมีศักยภาพในการแข่งขัน มีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน [4],[5]

ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้การจัดการคุณภาพโดยรวมในการดำเนินงาน โดยสร้างวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนกระจายวิสัยทัศน์ไปยังคนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความต้องการของบุคลากรในองค์การ สร้างบรรยากาศในองค์การแบบมิตรภาพ สร้างสรรค์ความคิดใหม่ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน [6] เป็นการจัดการที่มุ่งหวังให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับคนในองค์การ สามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานได้อย่างเหมาะสม [7] นอกจากนี้การจัดการคุณภาพโดยรวมยังเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการที่เน้นคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ อีกทั้งยังใช้หลักของการเพิ่มพลังอำนาจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและมีความจริงใจในการปฏิบัติงาน สร้างทีมงาน และปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง เน้นความสำคัญของลูกค้าอย่างทั่วถึง [8]

การจัดการคุณภาพโดยรวมนับว่ามีความสำคัญเพราะช่วยทำให้การสื่อสารในองค์การมีความชัดเจน และประหยัดงบประมาณ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานสูง ทำให้งานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงทัศนคติในทางบวก ปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดการระดมความคิด เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา รวมทั้งใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์การและชุมชน ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ [9] ดังนั้นในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายปลายทางอย่างมีคุณภาพ จึงสมควรสนับสนุนให้องค์การต่างๆ นำการจัดการคุณภาพโดยรวมมาใช้ในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะการจัดการคุณภาพโดยรวมจะครอบคลุมทั้งด้านการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การทำงานเป็นทีม การวางแผนกลยุทธ์และการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงาน

การจัดการคุณภาพโดยรวมให้ประสบผลสำเร็จในโรงเรียน บุคคลสำคัญที่เป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกไปสู่เป้าหมาย ได้แก่ ผู้นำซึ่งต้องอาศัยการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้การบริหารงานไปสู่การบรรลุเป้าหมาย [10] โดยเฉพาะผู้นำที่มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้นับว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะองค์การที่ประสบผลสำเร็จในคริสต์ศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ภายใต้โลกข่าวสารที่ไร้พรหมแดน กุญแจสำคัญของผู้นำ ได้แก่ ความมีชื่อเสียง ความคิดเชิงระบบ เป็นผู้เปลี่ยนแปลง เน้นการบริการ เป็นผู้นำเทคโนโลยี ที่สำคัญมุ่งมั่นและเน้นการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน [11] และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ก่อนจะไปสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ [12] ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนา

โรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือคุณภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิผลของโรงเรียนสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการบริหารและการสอนงานนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนางานอยู่เสมอ [13] เป็นบุคคลแห่งเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง พัฒนาการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ที่สำคัญมุ่งมั่นและเน้นการเรียนรู้ [14] ดังนั้นภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การสอนงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงสนใจการทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4

2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้กับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4

**วิธีการดำเนินงานวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 มีจำนวนทั้งสิ้น 3,069 คน โดยแยกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 194 คน ขนาดกลางจำนวน 590 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 1,249 คน และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 1,036 คน รวม 42 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ของการจัดการคุณภาพโดยรวม เท่ากับ .945 และค่าความเชื่อมั่น ($\alpha$) ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้เท่ากับ .953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

**สรุปผลวิจัย**

1.ระดับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงาน

2. ระดับภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการสอนงาน

3.ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .911

4. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 ได้ร้อยละ 84.0 โดยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ด้านการสอนงานมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ตามลำดับ ดังตารางด้านล่าง

| ตัวพยากรณ์ | B | $\beta$ | $SE_b$ | t | P |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($X_1$) | .178 | .203 | .031 | 5.764** | .000 |
| 2. ด้านการสอนงาน ($X_2$) | .321 | .382 | .034 | 9.433** | .000 |
| 3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($X_3$) | .275 | .305 | .035 | 7.855** | .000 |
| 4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($X_4$) | .116 | .136 | .032 | 3.658** | .000 |
| R= .916 | SEest=. 238 | | F= 401.912** | | |
| $R^2$ = .840 | a = .403 | | | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = .382(Z_2) + .305 (Z_3) + .203 (Z_1) + .136 (Z_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = .403 + .321 (X_2) + .275(X_3) + .178 (X_1) + .116 (X_4)$

**อภิปรายผล**

1.ระดับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการส่งเสริมโรงเรียนให้จัดการศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นับว่าสอดคล้องกับการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ใช้เทคนิควิธีการในการจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งยึดความต้องการของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรับปรุงกระบวนการและสภาพแวดล้อม

อย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างความประทับใจแก่ลูกค้าและมีผลประกอบการที่เป็นเลิศ โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย อันเป็นการสร้างคุณค่าแก่องค์การและสังคมโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี [15] สรุปว่าการจัดการคุณภาพโดยรวมเป็นระบบบริหารจัดการในทุกกระบวนการที่เน้นคุณภาพ โดยทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีนโยบายการจัดการที่ชัดเจน มีการกระจายนโยบาย มีกลยุทธ์ในการผลิต การบริการ มีแผนยุทธศาสตร์ที่ติดตามผลได้ โดยบูรณาการจากผลลัพธ์ของการจัดการในด้านต่าง ๆ จากความพอใจของผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีแผนในอนาคตด้วย อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลเลี่ยม [16] นิยามว่าการจัดการคุณภาพโดยรวม เป็นความผูกพันทั้งหมดต่อคุณภาพและทัศนคติที่แสดงออกมาโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์และบริการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ โดยเฉพาะด้านการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนักเรียนถือว่าเป็นลูกค้าคนสำคัญที่ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจและประทับใจมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของโกทช์และเดวิด [17] การเน้นลูกค้าควรจัดระบบบริการให้ดี พัฒนากระบวนการขั้นตอนให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเน้นการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างเพียงพอ

อีกทั้งด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นด้านที่สำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการ เพราะช่วยลดปัญหาและข้อผิดพลาดและค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนได้โดยที่ผลผลิตและบริการยังคงที่ เป็นการดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหาอยู่ตลอดเวลา จากจุดหนึ่งไปสู่อีกจุดหนึ่ง โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานให้สามารถดำเนินงานก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง [18] มีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องเน้นการเปลี่ยนแปลงการบริการหรือผลสัมฤทธิ์ที่มีความหมายและดีที่สุดเป็นประโยชน์แก่นักเรียนมากที่สุด ที่สำคัญเน้นการตรงต่อเวลา (just-in-time ; JIT) [19] นอกจากนี้ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ช่วยตอบสนองโลกาภิวัตน์ เพราะมีผลกระทบโดยตรง โดยเฉพาะการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของนักเรียน การตระหนักถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ จึงต้องทำความเข้าใจกับสิ่งที่กำลังเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อป้องกันให้องค์การมีความเข้มแข็งและอยู่รอดปลอดภัย [20] โดยเฉพาะกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ช่วยทำให้บุคลากรมีความมั่นใจต่อคุณภาพและการบริการที่ดี สอดคล้องกับผลวิจัยของชิป [21] ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพโดยรวมในโรงเรียน ผลวิจัยสรุปว่า การจัดการคุณภาพโดยรวมจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ โดยเน้นระบบการประกันคุณภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของฟรานซ์ [22] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพโดยรวมกับการปรับปรุงคะแนนอย่างต่อเนื่องของนักเรียนจากแบบทดสอบผลงานวิจัยสรุปว่า การจัดการคุณภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงคะแนนอย่างต่อเนื่องของนักเรียนจากแบบทดสอบ

2. ระดับภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการสอนงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์การที่ประสบผลสำเร็จในคริสต์ศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ภายใต้โลกข่าวสารที่ไร้พรหมแดน กุญแจสำคัญของผู้นำ ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำแนวคิดใหม่ๆมาพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ก่อนจะไปสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

อีกทั้งภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ใช้การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความสามารถเพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพ โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต และพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการช่วยสนับสนุนองค์การให้พร้อมเพรียงทั้งด้านสิ่ง อำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมและสวัสดิการ สวัสดิภาพให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัยใน โรงเรียน รวมทั้งเหมาะสม สอดคล้องกับการเรียนรู้ [23] นอกจากนี้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิผลของโรงเรียนสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความ สะดวก เน้นการบริหารและการสอนงานนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนางานอยู่เสมอ เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง พัฒนาการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและ ใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ [24] ที่สำคัญด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความสามารถเพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพ โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต มีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย[25]

3.ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการจัดการคุณภาพโดยรวมของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจ เป็นเพราะภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ เน้นการยกระดับและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับการจัดการคุณภาพโดยรวมที่เน้นการพัฒนา คุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนเน้นการตอบสนองและบริการนักเรียนให้เกิดความประทับใจ สอดคล้องกับ ผลวิจัยของ ฟโค แอนโทนิโอและลุยส์ [26] ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพโดยรวมกับการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมของมุ่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสัมพันธ์กับการจัดการคุณภาพโดยรวม สอดคล้องกับ ผลวิจัยของวิลเลียม [27] ได้ศึกษาการจัดการคุณภาพโดยรวม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยสรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหาร

4. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกัน พยากรณ์การจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 ได้ร้อยละ 84.0 โดยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ด้านการสอนงานมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะการสอนงานเป็นเทคนิคสำคัญของผู้นำที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและวางใจ เชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ พร้อมที่จะปฏิบัติงานตาม บุคลากรมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บริหาร ทำงานอย่างมีทิศทาง เป็นผลทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย การสอนงานนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ผู้นำต้อง แนะนำให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ผลวิจัยสอดคล้องกับ ฟาติส เมห์เมทและเทซ แคน [28] ศึกษาการปฏิบัติงานของการจัดการคุณภาพโดยรวมในประเทศตุรกี พบว่า ภาวะผู้นำที่เน้นการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งการสอนงานช่วยให้การปฏิบัติงานของการจัดการคุณภาพ โดยรวมประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลวิจัยของไฮรทส์ [29] ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ โดยรวมพบว่า ภาวะผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และเน้นการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลการปฏิบัติงาน ของการจัดการคุณภาพโดยรวมในองค์การ

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงานแก่บุคลากร โดยเน้นการสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์การแก่ครู

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ด้านการสอนงาน โดยการสร้างความเป็นกันเองกับบุคลากร ให้เกิดความอบอุ่น คุ้นเคย และสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วน

1.3 ผู้บริหารในระดับต่างๆ ทั้งในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดฝึกอบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสืบไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.3 ควรหาตัวแปรภาวะผู้นำรูปแบบอื่น เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำสมดุลที่ส่งผลต่อต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ เช่น กรุงเทพมหานคร หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.4 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ หรือปัจจัยพหุระดับ เป็นต้น

**หนังสืออ้างอิง**

[1] Brah, Shaukat. A., and Lim, Hua. Ying. (2006, June). The Effects of Technology and TQM on the Performance of Logistics Companies. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. 36(3):192-209.

[2] วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2550). *TQM คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000*. กรุงเทพฯ: WPS (Thailand).

[3] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564)*. ถ่ายเอกสาร.

[4] ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิก.

[5] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* .กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

[6] Sorenson, Dean. and Machell, James. (1996). *Quality Schools Through Quality Leadership*. London: Heineman.

[7] Scott, G. (2001,February). Customer Satisfaction: Six Strategies for Continuous Improvement. *Healthcare Management*. 46 (2):382-386.

[8] Sallis, Edward. (2002). *Total Quality Management in Education.* 3rd Edition. London: Kogan Page Limited.

[9] Oakland, J. S. (2003). *Total Quality Management*. 3rd Edition. Oxford: Butterworth-Heinemann.

[10] Nelson, D.L., & Quick, J.C. (1997). *Organizational Behavior : Foundations Realities, and Challenges*. New York : West Publishing Company.

[11] Marquardt, Michael J. (2000). Action learning and leadership. *Learning Organization*.7 (5) : 233 – 241.

[12] Vana, Prewitt. (2003). "Leadership Development for Learning Organizations. *Leadership & Organization Development Journal.* 24(2) :58 – 61.

[13]Trefz, M. K. (1998). *Responses to Executive Coaching Experience*. Unpublished Manuscript, The Ohio State University at Columbus.

[14]Brown, Lillas M. & Posner, Barry Z. (2001). Exploring the Relationship Between Learning and Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 22(6) :274 – 280.

[15] สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2554). *รางวัลคุณภาพคาโน*. กรุงเทพฯ: แผนกส่งเสริมอุตสาหกรรม.

[16] Williams, Richard L. (1994). *Essentials of Total Quality Management*. New York: Amacom.

[17] Goetsch, Davis. L. and David, Stanley. B. (2010). *Quality Management for Organization Excellence Introduction to Total Quality Management.* New Jersey: Prentice Hall.

[18] Bounds, G. and Others. (1994). *Beyond Total Quality Management : Toward the Emerging Paradigm***.** New York: McGraw-Hill.

[19] Rijnders, S. and Boer, H. (2004, July). A Typology of Continuous Improvement Implementation Processes. *Knowledge and Process Management.* 11 (4): 283–296.

[20] Soutar, Geoffrey. and Mcneil, Magaret. (1996, November). Measuring Service Quality in A Tertiary Institution. *Educational Administration*.34 (1): 72-82.

[21] Shipe, Denise. A. (1998, July). A Case Study About Total Quality Management in A School District. *Leadership. 5*9 (1):46-54.

[22] Franz, Cheryl. (2004, March). **A** Cross-Cultural Study of Employee Empowerment and Organization**.** *Business Journals.* 65 (4): 2132.

[23] Bass,Bernard M. (2013).*The Future of Leadership in Learning Organizations***.** Retrieved 12 October 2016, from jlo.sagepub.com.

[24] Deborah ,King. (May 2002).The Changing Shape of Leadership. *Educational Leadership*. 59 (8) :61-63.

[25] Brown, Lillas M. & Posner. Barry Z. (2001). Exploring the Relationship Between Learning and Leadership. *Leadership & Organization Development Journal* .22(6) :274 – 280.

[26] Fco. Javier Montes, Antonio Verdú Jover, Luis Miguel Molina Fernández. (2003). Factors Affecting the Relationship between Total Quality Management and Organizational Performance. *International Journal of Quality & Reliability Management.* 20 (2):189 – 209.

[27] Williams, Nathan. (2010). *Implementing Total Quality Management Implementing*. Retrieved 11 October 2016, from http://www.scribd.com/doc/7742544/Implemention..

[28] Fatih, Töremen,; Mehmet Karaku,& Tezcanm, Yasan. (2009). Total Quality Management Practices in Turkish Primary Schools. *Quality Assurance in Education*. 17 (1):30 – 44.

[29] Hirtz Paul D.(2015).The Effects of Leadership on Quality University of Missouri-Rolla. *The International Journal of Human Resource Management.* 2 (3): 22-27.

# บทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล

Chief of The Muslim in Thailand Role in Educational Administration

: A Case Study of His Excellency AZIZ PHITAKKUMPON

ศิริพร อนุสภา[1], ผศ.ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว[2],ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทรักษ์[3],ผศ.ดร.จุฬิศพงศ์ จุฬารัตน์[4]

Siriporn Anusapha[1], Vorakarn Suksodkew[2], Prasert Intarak[3], Julispong Julaat[4]

[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]ที่ปรึกษาหลัก รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3]ที่ปรึกษาร่วม หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[4]ที่ปรึกษาร่วม หัวหน้าภาควิชาประวัติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษาฯพณฯ อาศิส พิทักษ์คุมพล เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยพหุวิธีและครอบคลุมเรื่องการศึกษาประวัติชีวิต การวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาหลักฐานหรือข้อมูลที่มีอยู่ตามสภาพปกติ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุป แล้วนำเสนอโดยวิธีพรรณนา ผลวิจัยพบว่า

1.ที่มาของบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาในช่วงการดำเนินชีวิต มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและบุคลิกภาพ และคุณสมบัติส่วนตัว รวมทั้งการให้ความสำคัญทางด้านการศึกษา

2.การใช้บทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี สรุปได้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 บทบาทด้านโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างเป็นทางการให้มีคุณภาพและทั่วถึง มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนทั้งโรงเรียนตาดีกา โรงเรียนปอเนาะ โดยสอนศาสนาควบคู่วิชาสามัญศึกษา ท่านมีหน้าที่บริหารและดูแลหลักสูตรเพื่อให้อยู่ในกรอบคำสอนของศาสนาอิสลาม

2.2 บทบาทด้านมุสลิม เป็นผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างแก่มุสลิมโดยทั่วไป

2.3 บทบาทด้านคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรม และมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.4 บทบาทด้านศาสนา เป็นผู้นำกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย โดยให้คำปรึกษาและความเห็นต่อทางราชการเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบัญญัติศาสนาอิสลาม ประกาศผลการดูดวงจันทร์เพื่อกำหนดวันสำคัญทางศาสนา ออกประกาศเกี่ยวกับวินิจฉัยตามบัญญัติแห่งศาสนาอิสลาม เป็นประธานอำนวยการจัดงานเมาลิดกลางแห่งประเทศไทย

2.5 บทบาทด้านเทคโนโลยี ประยุกต์นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชนทุกระดับในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ :** จุฬาราชมนตรี บทบาทในการบริหารการศึกษา

**Abstract**

The purposes of this research were to acknowledge the chief of the muslim in Thailand role in educational administration :a case study of his excellency AZIZ PHITAKKUMPON. The information was collected by multiple methods and the study covered the life history, document analysis, studied on evidences or existing data under normal conditions, participant observation and interview. Data were analyzed by using content analysis and conclusions and presented by descriptive. The research results were shown as following;

1. Source of the chief of the muslim in Thailand role in educational administration was born from the experience acquired over the period during the past of life. The key elements included knowledge, ability, behavior and personality as well as private properties and the importance of education.
2. The implementation of the chief of the muslim in Thailand role in educational administration was concluded into five aspects as below;

2.1 School aspect. Promoted education management in the school system officially in order to get thoroughly quality. Played a key role in the management of schools both Tadika School and Pono School by teaching religious alongside the general subjects. He was responsible for administration and curriculum monitoring to be in the teachings of Islam.

2.2 Muslim aspect. He respected the religion of Islam strictly and acted as example to general Muslims.

2.3 Ethics aspect. Conducted along with principles and presented ethical leadership.

2.4Religionaspect.Be leader of Islamic Affairs in Thailand by consulting and commenting on the government about Islam, appointing a panel of experts to advise on Islamic law, announcement of the moon to determine the holy days, issuing on diagnose according to Islamic principle and be a president of events on Maulid central Thailand.

2.5 Technology aspect. Innovative and technologies applications used to assist in the work and solve problems such as quick and easy communication included depictions of ethics for youth at all levels to use technology appropriately and effectively.

**Keywords** : Chief of The Muslim in Thailand, Role in Educational Administration

**บทนำ**

"จุฬาราชมนตรี" เป็นผู้นำกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย และเป็นตำแหน่งฝ่ายมุสลิมให้ข้อปรึกษาด้านศาสนาอิสลามแก่รัฐบาลไทย โดยเฉพาะแก่กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงวัฒนธรรม มีประวัติมาแต่ครั้งกรุงศรีอยุธยา ในทำเนียบศักดินาของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถทำเนียบตำแหน่งขุนนาง ซึ่งในชั้นหลังเรียกว่า "กรมท่าขวา" มี "พระจุลาราชมนตรี" เป็นหัวหน้าฝ่ายแขก คู่กับ "หลวงโชฎึกราชเศรษฐี" หัวหน้าฝ่ายจีน หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองตำแหน่งจุฬาราชมนตรีได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยแต่งตั้งโดยพระมหากษัตริย์และเป็นคนในสายสกุลเฉกอะหมัดที่นับถือนิกายชีอะหฺตามลำดับเปลี่ยนมาเป็นการเลือกตั้งโดยตัวแทนคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดและผู้ที่ได้รับเลือกเป็นผู้นับถือนิกายสุหนี่ซึ่งเป็นชนส่วนใหญ่ของมุสลิมในประเทศไทย เริ่มแรกในรัฐบาลของนายปรีดี พนมยงค์ ได้รื้อฟื้นตำแหน่งจุฬาราชมนตรีเมื่อ พ.ศ. 2488 โดยให้เป็นที่ปรึกษาราชการขององค์พระมหากษัตริย์ ในด้านกิจการศาสนาอิสลาม จนกระทั่ง พ.ศ. 2491 รัฐบาลของจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้เปลี่ยนให้จุฬาราชมนตรีเป็นที่ปรึกษากรมการศาสนาในกระทรวงศึกษาธิการ อย่างไรก็ดีหลังจาก ที่การประกาศใช้พระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 ได้มีการระบุไว้ในกฎหมายนี้ว่า จุฬาราชมนตรีเป็นผู้นำกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย ซึ่งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1. ให้คำปรึกษา และความเห็น ต่อทางราชการเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม 2. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบัญญัติศาสนาอิสลาม 3. ประกาศผลการดูดวงจันทร์เพื่อกำหนดวันสำคัญทางศาสนา 4. ออกประกาศเกี่ยวกับวินิจฉัยตามบัญญัติแห่งศาสนาอิสลาม และ 5. เป็นประธานอำนวยการจัดงานเมาลิดกลางแห่งประเทศไทย [1]

กฎหมายฉบับนี้ ยังให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยให้เป็นกิจลักษณะ โดยมีจุฬาราชมนตรีเป็นประธานและกรรมการอื่นจากผู้แทนของคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดและกรรมการที่จุฬาราชมนตรีเสนอชื่อ ซึ่งจะมีบทบาทในด้านการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม ขณะที่สำนักจุฬาราชมนตรีนั้นเป็นหน่วยธุรการของจุฬาราชมนตรีหลังจากประกาศใช้กฎหมายดังกล่าวไม่นาน นายประเสริฐ มะหะหมัดจุฬาราชมนตรีในขณะนั้นได้ถึงแก่อนิจกรรม และผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นจุฬาราชมนตรีคนต่อมาคือ นายสวาสดิ์ สุมาลยศักดิ์ ขณะมีอายุได้ 82 ปีเศษ ซึ่งเป็นจุฬาราชมนตรีคนแรกที่ได้รับการเลือกตั้งตามกฎหมายฉบับนี้ โดยดำรงตำแหน่งจนถึงแก่อนิจกรรมเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 และวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 ที่ประชุมคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดทั่วประเทศได้มีมติให้นายอาศิส พิทักษ์คุมพลเป็นผู้สมควรดำรงตำแหน่งจุฬาราชมนตรีต่อจากนายสวาสดิ์ สุมาลยศักดิ์ และได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นจุฬาราชมนตรีคนที่ 18 เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2553 [2]

ระบบการศึกษาในทัศนะของอิสลามไม่ใช่แค่การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ หรือทักษะจากชนรุ่นหนึ่งไปยังชนอีกรุ่นหนึ่ง แต่ในอิสลามการศึกษามีความหมายที่กว้างและครอบคลุมทุกด้าน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในทุกๆ ด้าน อีกทั้งเป็นการอบรมและบ่มเพาะสติปัญญา ร่างกายและจิตวิญญาณ เพื่อผลิตมนุษย์ที่สมบูรณ์ [9] การนำหลักคำสอนของศาสนามาประยุกต์ใช้ในการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การบริหารการศึกษาของประเทศไทยจึงมี "ศาสนา" เป็นหลักการที่สำคัญ ประเทศไทยซึ่งเป็นที่รวมของศาสนาต่างๆ ได้แก่ ศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ศาสนาพราหมณ์ ขงจื้อ เต๋า ซิกข์ หรือแม้กระทั่งความเชื่อดั้งเดิมที่เกี่ยวกับการนับถือผีสางเทวดา การบูชาบรรพบุรุษและความเชื่อเรื่องไสยศาสตร์ก็ตาม ถึงอย่างไรก็ดีไม่ปรากฏว่าในระยะเวลายาวนานของการเป็นชาติ ความขัดแย้งทางศาสนาจะเกิดขึ้นและขยายตัวลุกลามจนเกินความสามารถในการแก้ไขของคนในชาติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่พระมหากษัตริย์ไทยทรงเป็นเอกอัครศาสนูปถัมภ์ ที่ทรงเกื้อหนุนอุปถัมภ์ให้ความสงเคราะห์แก่ศาสนาและศาสนิกชนทั่วไปอย่างเสมอภาค รวมทั้งคนไทยเองก็ดำรงตนอยู่ในความเป็นผู้ปราศจากวิหิงสาด้วยการไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ดังนั้นความ

เชื่อและหลักคำสอนในศาสนาต่างๆ จึงสามารถเผยแพร่และได้รับการยอมรับจากประชาชนคนไทยอย่างเสรี จนมีการยอมรับกันโดยทั่วไป ถึงกระนั้นก็คงปฏิเสธไม่ได้ว่าคนไทยทั้งหลายไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ตามก็ยังคงให้ความสำคัญกับโชคลางเวทมนต์คาถาอยู่ไม่น้อย ลักษณะที่เป็นเช่นนี้จึงทำให้คนไทยหลอมรวมกันจนทำให้มีกระบวนการขัดเกลาทางสังคมจนมีโลกทัศน์ ชีวทัศน์และมโนทัศน์ตรงกันอย่างน่าประหลาด [3]

"ศาสนาอิสลาม" เป็นคำในภาษาอาหรับมีความหมายทางศาสนาว่า การยอมตายและจงรักภักดีต่ออัลเลาะห์พระเจ้าองค์เดียว แต่เนื่องจากคำว่าอิสลามมีที่มาจากคำว่า สะลาม ซึ่งหมายความว่า สันติ ดังนั้น จึงมีผู้แปลอิสลามว่า สันติ เพียงอย่างเดียว ซึ่งอันที่จริงไม่ใช่คำแปลที่สมบูรณ์ที่สุดนัก เพราะสันติเป็นเพียงจุดมุ่งหมายในบรรดาจุดมุ่งหมายทั้งหลายของอิสลามเท่านั้น ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามเรียกว่า "มุสลิม" คือ ผู้ที่ยอมตายตามและจงรักภักดีต่อพระเจ้าองค์เดียว คือ พระอัลเลาะห์ อิสลามเป็นศาสนาของพระเจ้าไม่ได้เป็นศาสนาของศาสดาใดศาสดาหนึ่ง แม้ศาสดามูฮัมหมัดเองก็เป็นเพียงศาสนฑูตของพระเจ้าเท่านั้น เฉกเช่นที่ อับราฮีม (อิบรอฮีม) โมเซส (มูซา) และเยซูคริสต์ (อีซา) เคยเป็นมาก่อน ศาสดามูฮัมหมัด ประสูตรเมื่อวันจันทร์ที่ 12 เดือนรอบีอุ้ลเอาวั้ล ราวปลายปี ค.ศ. 570 ที่นครเมกกะ เป็นบุตรคนเดียวของนายอับดุลเลาะห์และนางอามีนะฮ์ในตระกูลฮาชีม บิดาเสียชีวิตเมื่อศาสดามูฮัมหมัดอยู่ในครรภ์มารดา ครั้งมีอายุ 6 ขวบมารดาก็สิ้นชีวิตไปอีก ศาสดามูฮัมหมัดจึงตกอยู่ในการปกครองของปู่และอาบูตอเล็บผู้เป็นลุงตามลำดับ แม้ท่านศาสดามูฮัมหมัดจะเป็นเด็กกำพร้าแต่ลุงก็ให้การดูแลเป็นอย่างดีและยุติธรรม จนศาสดามูฮัมหมัดเป็นเด็กที่แข็งแกร่งอดทนและสู้ชีวิต ศาสดามูฮัมหมัดมีชีวิตครอบครัวกับนางคอดียะฮ์ ธนบดีหม้ายผู้มีอายุมากกว่าท่านศาสดามูฮัมหมัดถึง 15 ปี และมีบุตรด้วยกัน 6 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 3 คน แต่ล้วนเสียชีวิตตั้งแต่เยาว์วัยทั้งสิ้นเมื่ออายุย่างเข้า 40 ปี ศาสดามูฮัมหมัดเริ่มใคร่ครวญถึงสภาพสังคมที่ย่ำแย่และเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เศร้าใจและรันทดอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งปลีกเวลาไปใช้ชีวิตในถ้ำเขาฮีรอตซึ่งอยู่ห่างจากเมกกะไปทางเมืองมาดีนะฮ์ประมาณ 3 ไมล์ จวบจนศาสดามูฮัมหมัดได้รับการแจ้งให้รู้ความจริงหรือ "วาฮี" (คำสั่งของพระเจ้า) ในวันหนึ่งและเริ่มเผยแพร่ศาสนาอิสลามของพระเจ้า ผ่านคัมภีร์อัลกุรอานตั้งแต่วันนั้น ชีวิตของท่านศาสดามูฮัมหมัดอวสานลงด้วยอาการประชวร ในวันจันทร์ที่ 12 ค.ศ. 633 ปีฮิจเราะห์ที่ 11 สิริรวมอายุได้ 63 ปี [1] สำหรับหลักการสำคัญของอิสลามนั้น คือ การให้ความสำคัญอันทัดเทียมระหว่างชีวิตในโลกปัจจุบันกับชีวิตในโลกอนาคต แต่เน้นการสะสมความดีและห่างไกลความชั่วทั้งหลาย และสอนให้มนุษย์มีความรับผิดชอบต่อสิทธิส่วนรวม อิสลาม เน้นหลักการสำคัญ คือ หลักศรัทธา ประกอบด้วยหลัก 6 ประการคือ ศรัทธาในเอกภาพของพระผู้เป็นเจ้า ศรัทธาในเทวฑูตของพระผู้เป็นเจ้า ศรัทธาในพระคัมภีร์ของพระผู้เป็นเจ้า ศรัทธาในศาสนฑูตและศาสดาต่างๆ ของพระผู้เป็นเจ้า ศรัทธาต่อวันสุดท้ายและวันเกิดใหม่ และศรัทธาในพระลิขิตของพระผู้เป็นเจ้า หลักปฏิบัติประกอบด้วยหลัก 5 ประการ คือ การปฏิญาณตนและประกาศศรัทธา การบำเพ็ญนมัสการการถือศิลอด การบริจาคทาน (ซะกาต) ตามเกณฑ์ที่กำหนด และการเดินทางไปบำเพ็ญฮัจย์ หลักคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วยวิธีทางดำเนินชีวิต หลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันไว้เป็นแบบอย่างให้ยึดถือปฏิบัติ เพื่อการเป็นมุสลิมที่ดีอีกหลายประการ [4]

การพิจารณาเลือกสรรบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งจุฬาราชมนตรีนั้น พระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลามได้กำหนดที่มาของจุฬาราชมนตรีไว้ตามมาตรา 6 ซึ่งบัญญัติว่า "พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งจุฬาราชมนตรีคนหนึ่ง เพื่อเป็นผู้นำกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย ให้นายกรัฐมนตรีนำชื่อผู้ที่จะดำรงตำแหน่งจุฬาราชมนตรี ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกรรมการอิสลามจังหวัดทั่วประเทศขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายภายในกำหนด 30 วัน เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นจุฬาราชมนตรี" [5]

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้อัลกุรอานเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติเพราะการศึกษาในอิสลามเป็นการสร้างคน

ให้มีความสมบูรณ์และมีความสำเร็จตามความประสงค์ของอัลลอฮฺโดยให้ทุกคนสามารถปฏิบัติตนเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทน (เคาะลีฟะห์) ของอัลลอฮฺการศึกษาในอิสลามจึงเป็นการสร้างความงอกงามและความเจริญให้แก่มนุษย์เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกๆด้านทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยปรัชญาการศึกษาในอิสลามเป็นความพยายามที่จะให้มนุษย์มีความศรัทธาในปรัชญาชีวิตที่ได้กล่าวมาข้างต้นโดยอาศัยสติปัญญาและสัญชาติญาณอันดั้งเดิมของมนุษย์เป็นเครื่องมือในการตัดสินหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งปรัชญาการศึกษาในอิสลามเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอนให้มนุษย์รู้จักตัวเองก่อนที่จะทำความเข้าใจกับสิ่งรอบข้าง เป็นที่น่าเสียดายอย่างยิ่งว่าระบบการศึกษาปัจจุบันมุ่งเพียงสั่งสอนให้มนุษย์มีความเชี่ยวชาญและเข้าถึงในทุกสิ่งทุกอย่างยกเว้นตัวมนุษย์เอง [6] จุฬาราชมนตรีจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

**วัตถุประสงค์ในการวิจัย**

เพื่อทราบบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยสัมภาษณ์จุฬาราชมนตรี ผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรีจำนวน 12 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกการสัมภาษณ์และลงภาคสนามเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต มาสรุปด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมาเขียนเป็นความเรียงประกอบการพรรณนา

**สรุปผลการวิจัย**

**ตอนที่ 1** ที่มาของบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

จากการศึกษาประวัติชีวิตของฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพลเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี เห็นได้ว่าบทบาทในการบริหารต่างๆ ของฯพณฯ อาศิส พิทักษ์คุมพลทั้งที่อยู่ในกรอบทฤษฎีของนาเดลและเฮอร์เซย์ &บลันชาร์ดและที่อยู่นอกเหนือจากกรอบทฤษฎีของนักวิชาการได้เริ่มพัฒนาขึ้นโดยลำดับในลักษณะของการสั่งสมประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาในช่วงชีวิต สรุปได้ 4 ประการคือ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัว องค์ประกอบที่สำคัญของบทบาทในการบริหารการศึกษา คือ การให้ความสำคัญทางด้านการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทำให้ ฯพณฯ อาศิส พิทักษ์คุมพลมีบทบาทในการบริหารการศึกษา และเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานด้านการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป ที่มาของบทบาทในการบริหารการศึกษา มีดังนี้ 1) ด้านความรู้ พบว่า ฯพณฯ อาศิส พิทักษ์คุมพลเป็นบุคคลที่มีความรู้ดี เฉลียวฉลาด โดยท่านจะศึกษาสายสามัญและยังศึกษาทางด้านศาสนาในประเทศแล้วท่านยังไปศึกษาต่อทางด้านศาสนาที่ประเทศซาอุดิอารเบีย 2) ด้านความสามารถ เป็นผู้มีความสามารถหลากหลายทั้งด้านการพัฒนาทางการศึกษา การศาสนา และการเมือง จนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นสมาชิกวุฒิสภาสัดส่วนผู้นำศาสนาอิสลาม นอกจากนั้นแล้วยังเป็นที่ปรึกษากระทรวงศึกษาธิการในการจัดทำหลักสูตรอิสลามศึกษาเพื่อใช้ในสถานศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ (กอส.) เพื่อศึกษาปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาตใต้และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว และได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งจุฬาราชมนตรี 3)ด้านความประพฤติ เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยสมควรเป็นแบบอย่างแก่

ประชาชนโดยทั่วไป อยู่ในกรอบศีลธรรมและคุณธรรมอย่างดีมาโดยตลอด อีกทั้งช่วยเหลืองานสาธารณะประโยชน์อื่นอีกมากมาย จนเป็นที่ประจักษ์กับบุคคลทั่วไป และ4) บุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัว เป็นคนสุภาพเรียบร้อยอ่อนโยน น่าเลื่อมใสศรัทธา และมีอัธยาศัยไมตรีดี

**ตอนที่ 2** การใช้บทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล สรุปได้ดังต่อไปนี้

การใช้บทบาทในการบริหารการศึกษาของฯพณฯ อาศิส พิทักษ์คุมพลได้รับการยอมรับจากชุมชนซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า การสังเกต รวมทั้งประสบการณ์ ความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ หรือจากสื่อต่างๆ การเป็นผู้นำแบบบอกทุกอย่าง ทั้งผู้นำแบบขายความคิด ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ นอกจากนี้การใช้บทบาทในการบริหารการศึกษาที่สำคัญของจุฬาราชมนตรี สรุปได้ ดังนี้

1) โรงเรียน ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างเป็นทางการให้มีคุณภาพและทั่วถึง มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนทั้งโรงเรียนตาดีกา โรงเรียนปอเนาะ โดยสอนศาสนาควบคู่วิชาสามัญศึกษา ท่านมีหน้าที่บริหารและดูแลหลักสูตรเพื่อให้อยู่ในกรอบคำสอนของศาสนาอิสลาม

2) มุสลิม เป็นผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างแก่มุสลิมโดยทั่วไป

3) คุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรม มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล และความเชื่อขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ และเป้าหมายของบุคคล ยอมรับความคลุมเครือความไม่แน่นอนว่าจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ยอมรับผลทางด้านลบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรมถึงแม้ว่าจะใช้วิธีการค้นหาและแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจสั่งการที่มีคุณภาพแล้วก็ตาม แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม และมีการสื่อสารที่กระจ่าง โปร่งใส เป็นไปตามความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมและจริยธรรม

4) ศาสนา เป็นผู้นำกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย โดยให้คำปรึกษาและความเห็นต่อทางราชการเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบัญญัติศาสนาอิสลาม ประกาศผลการดูดวงจันทร์เพื่อกำหนดวันสำคัญทางศาสนา ออกประกาศเกี่ยวกับวินิจฉัยตามบัญญัติแห่งศาสนาอิสลาม เป็นประธานอำนวยการจัดงานเมาลิดกลางแห่งประเทศไทย

5) เทคโนโลยี ประยุกต์นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชนทุกระดับในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

**อภิปรายผล**

1. ที่มาของบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. **ด้านความรู้** พบว่า ฯพณฯ อาศิส พิทักษ์คุมพลเป็นบุคคลที่มีความรู้ดี เฉลียวฉลาด โดยท่านจะศึกษาสายสามัญและยังศึกษาทางด้านศาสนาในประเทศแล้วท่านยังไปศึกษาต่อทางด้านศาสนาที่ประเทศซาอุดิอารเบีย 2) ด้านความสามารถ เป็นผู้มีความสามารถหลากหลายทั้งด้านการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และการเมือง จนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นสมาชิกวุฒิสภาสัดส่วนผู้นำศาสนาอิสลาม นอกจากนั้นแล้วยังเป็นที่ปรึกษากระทรวงศึกษาธิการในการจัดทำหลักสูตรอิสลามศึกษาเพื่อใช้ในสถานศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ (กอส.) เพื่อศึกษาปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว และได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งจุฬาราชมนตรี 3)ด้านความประพฤติ เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยสมควรเป็น

แบบอย่างแก่ประชาชนโดยทั่วไป อยู่ในกรอบศีลธรรมและคุณธรรมอย่างดีมาโดยตลอด อีกทั้งช่วยเหลืองานสาธารณะประโยชน์อื่นอีกมากมาย จนเป็นที่ประจักษ์กับบุคคลทั่วไป และ 4) บุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัว เป็นคนสุภาพเรียบร้อย อ่อนโยน น่าเลื่อมใสศรัทธา และมีอัธยาศัยไมตรีดี โดยองค์ประกอบของที่มาทั้งสี่ด้านเกิดจากการหล่อหลอม ปลูกฝังจากการอบรมเลี้ยงดูทางบ้านในสภาพแวดล้อมที่ดี จากการใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองสะสมเป็นประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และบุคลิกภาพ และคุณสมบัติส่วนตัวนั้น ค่อนข้างจะสอดคล้องกับความเห็นของนักวิชาการส่วนใหญ่ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกี่ยวปัจจัยในการเข้าสู่บทบาทการบริหารการศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวัง ยังต้องอาศัยเงื่อนไขสำคัญ ทั้งด้านการปลูกฝังอบรม การเลี้ยงดู [7], [8]

2. การใช้บทบาทในการบริหารการศึกษาของฯพณฯ อาศิส พิทักษ์คุมพล พบว่า มีการใช้บทบาท 5 ด้าน ดังนี้

1) บทบาทด้านโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างเป็นทางการให้มีคุณภาพและทั่วถึง มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนทั้งโรงเรียนตาดีกา โรงเรียนปอเนาะ โดยสอนศาสนาควบคู่วิชาสามัญศึกษา รวมทั้งบริหารและดูแลหลักสูตรเพื่อให้อยู่ในกรอบคำสอนของศาสนาอิสลาม

2) บทบาทด้านมุสลิม เป็นผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างแก่ผู้นับถือศาสนาอิสามและชาวมุสลิมโดยทั่วไป

3) บทบาทด้านคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรม มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล และความเชื่อขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ และเป้าหมายของบุคคล ยอมรับความคลุมเครือความไม่แน่นอนว่าจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ยอมรับผลทางด้านลบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ถึงแม้ว่าจะใช้วิธีการค้นหาและแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจสั่งการที่มีคุณภาพแล้วก็ตาม แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม และมีการสื่อสารที่กระจ่าง โปร่งใส เป็นไปตามความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมและจริยธรรม

4) บทบาทด้านศาสนา เป็นผู้นำกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย โดยให้คำปรึกษาและความเห็นต่อทางราชการเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบัญญัติศาสนาอิสลาม ประกาศผลการดูดวงจันทร์เพื่อกำหนดวันสำคัญทางศาสนา ออกประกาศเกี่ยวกับวินิจฉัยตามบัญญัติแห่งศาสนาอิสลาม เป็นประธานอำนวยการจัดงานเมาลิดกลางแห่งประเทศไทย

5) บทบาทด้านเทคโนโลยี ประยุกต์นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชนทุกระดับในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

โดยที่บทบาทด้านโรงเรียนเป็นบทบาทสำคัญเพราะเป็นการสร้างคนและพัฒนาสังคมที่สำคัญยิ่ง “อิสลาม” ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาโดยตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่ถูกต้องนั้นจะต้องเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของมนุษย์ไปพร้อมกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพราะปรัชญาอิสลามย้ำเตือนเสมอว่า การศึกษาเป็นหน้าที่ของมนุษย์ทุกคน และเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิต ดังฮะดีษของท่านศาสดามุฮัมมัด (ซล.) กล่าวว่า “การศึกษาเป็นหน้าที่ของมุสลิมทุกคน” และท่านศาสดามุฮัมมัด (ซล.) ได้เสนอแนะอีกว่า “จงศึกษาตั้งแต่อยู่ในเปลจนถึงหลุมฝังศพ” รายงานโดยตัรมีซี และใช้หลักปฏิบัติตามคำสั่งของท่านศาสดามุฮัมมัด (ซล.) ที่กล่าวไว้ว่า “ให้ศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม” โรงเรียนคือ สถานที่สำหรับฝึกสอนนักเรียนภายใต้การดูแลของครูหรืออาจารย์ มีระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาภาคบังคับ หลักธรรม**“โรงเรียน**” นับเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการสร้างคนและพัฒนาสังคมที่สำคัญยิ่ง **“อิสลาม”** ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาโดยตระหนักว่า การจัดการศึกษาที่ถูกต้องนั้นจะต้องเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของมนุษย์ไปพร้อมกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพราะปรัชญาอิสลามย้ำเตือนเสมอว่า การศึกษาเป็นหน้าที่ของมนุษย์ทุกคน และเป็นกระบวนการที่

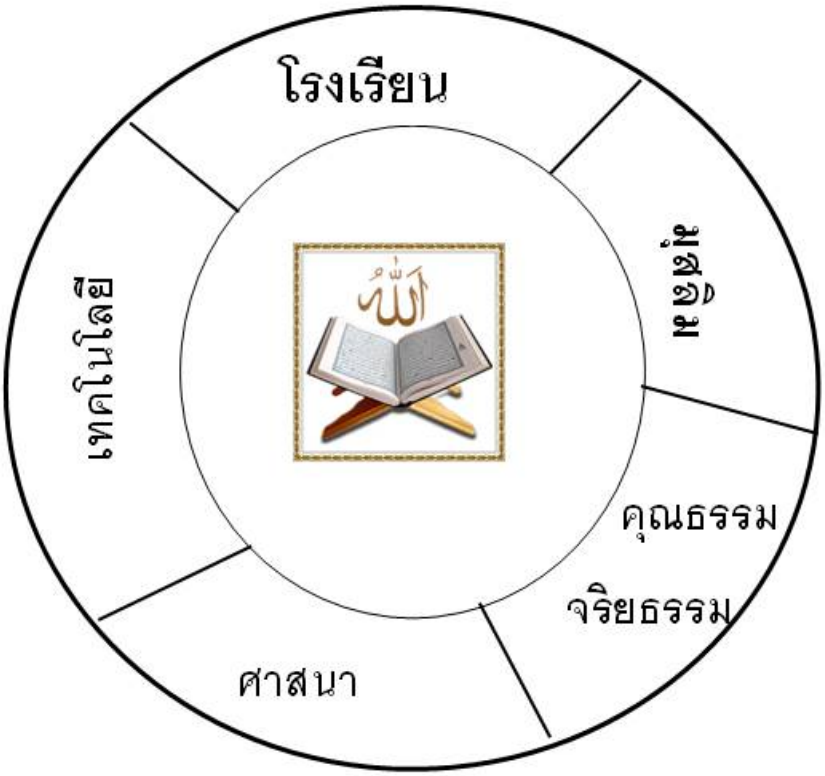
ต้องดำเนินไปตลอดชีวิต และท่านศาสดามุฮัมมัด (ซล.)ได้กล่าวอีกว่า “พวกเจ้าจงให้เกียรติลูกๆของพวกเจ้า และจงให้การอบรมสั่งสอนที่เช่นกัน ครู อาจารย์ก็เป็น พ่อแม่คนที่สองของศิษย์ก็จะต้องจัดการศึกษาให้เพียงพอกับศิษย์ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อเขาจะได้ใช้ชีวิตในสังคมอย่างสมบูรณ์” และท่านศาสดายังได้กำชับให้เราศึกษา ถึงแม้ว่าความรู้นั้นจะอยู่แสนไกล ความว่า “จงแสวงหาความรู้เถิด ถึงความรู้นั้นจะอยู่ถึงเมืองจีน”ท่านบีส่งเสริมให้ขวนขวายแสวงหาความรู้ ถึงแม้จำต้องเดินทางในดินแดนที่แสนไกลเพื่อให้ได้มาซึ่งการศึกษา เราที่เป็นครูก็เช่นกันความรู้นั้นถึงจะอยู่ไกลแสนไกลแค่ไหนก็ต้องขวนขวายที่จะหาเพื่อที่จะได้เพิ่มพูนความรู้และสอนบรรดาลูกศิษย์ให้เขาได้รู้จักใช้ชีวิตที่ถูกต้อง[9]

บทบาทด้านมุสลิม นับว่าสำคัญเพราะผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามเป็นผู้รักสงบผู้รับใช้พระเป็นเจ้า เป็นผู้ที่ยอมตายตามและจงรักภักดีต่อพระเจ้าองค์เดียว คือ พระอัลเลาะห์ [10] การนำหลักคำสอนของศาสนามาประยุกต์ใช้ในการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การบริหารการศึกษาของประเทศไทยจึงมี “ศาสนา” เป็นหลักการที่สำคัญ

บทบาทด้านคุณธรรมจริยธรรม นับว่าเป็นบทบาทสำคัญของจุฬาราชมนตรี เพราะคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณงามความดีที่กระทำลงไปด้วยความมีสำนึกดีในจิตใจ โดยได้ยึดถือปฏิบัติจนเป็นความเคยชินกันมายาวนาน อันเป็นลักษณะนิสัยที่พึงประพฤติปฏิบัติจนเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงามถูกต้องตามจารีตประเพณีของตนเองผู้อื่นและสังคมโดยรวม คุณธรรมจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 3 ข้อ คือ 1. ตัรบียะฮ์ หมายถึง การอบรม การขัดเกลาจิตใจ 2. ตะอ์ลีม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ทางศาสนาและความรู้ทางโลก และ 3. ตะอ์อีบ หมายถึง การอบรมบ่มนิสัยให้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีระเบียบวินัยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [11] อีกทั้งท่านมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพราะเป็นผู้นำที่มีความน่าไว้วางใจจะประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรม และความถูกต้อง เป็นบุคคลน่าเชื่อถือ มีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าบุคคลอื่น และเป็นคนเปิดเผย (Openness) [12]

บทบาทด้านศาสนา ท่านเป็นผู้นำกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย โดยให้คำปรึกษาและความเห็นต่อทางราชการเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบัญญัติศาสนาอิสลาม ประกาศผลการดูดวงจันทร์เพื่อกำหนดวันสำคัญทางศาสนา ออกประกาศเกี่ยวกับวินิจฉัยตามบัญญัติแห่งศาสนาอิสลาม เป็นประธานอำนวยการจัดงานเมาลิดกลางแห่งประเทศไทย ที่เป็นเช่นนี้เพราะท่านเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งได้จัดวางระบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารเป็นกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย กรรมการกลางอิสลามประจำจังหวัด และกรรมการกลางอิสลามประจำมัสยิด และใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาศาสนาอย่างต่อเนื่องเป็นผลทำให้ได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำศาสนาอิสลาม

บทบาทด้านเทคโนโลยี ประยุกต์นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชนทุกระดับในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะปัจจุบันเทคโนโลยีได้เป็นที่สนใจของคนทั่วไปทุกสาขา เทคโนโลยีจึงเป็นที่แพร่หลายและนำมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ท่านจึงให้ความสำคัญของเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่สรุปว่าเทคโนโลยีช่วยให้เกิดความคิดและโครงการใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองหรือองค์กร รวมทั้งด้านศาสนา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ พัฒนาอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ความพร้อมเพรียง เพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้ได้ทุกที่ ทุกโอกาส [13] ซึ่งเป็นลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานต้องนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงาน[14] สรุปได้ว่าบทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯ อาศิส พิทักษ์คุมพล มีความเหมาะสมกับสถานการณ์เพราะ ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล มีบทบาทในการที่จะพัฒนาการศึกษาเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชนทุกระดับได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพด้านล่าง




**ภาพประกอบ** บทบาทในการบริหารการศึกษาของจุฬาราชมนตรี : กรณีศึกษา ฯพณฯอาศิส พิทักษ์คุมพล

**เอกสารอ้างอิง**

[1] วิโรจ นาคชาตรี. (2551). *ศาสนาเปรียบเทียบ.* กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.

[2] สำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย. (2559). *กิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย.* สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2559, จาก http://www.cicot.or.th/.

[3] ชยพล เพชรพิมล. (2556). *ทฤษฎีบารมี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[4] อิมรอน มะลูลีม. (2551). *ความรู้เบื้องต้นวิชาตะเซาวุฟ.* กรุงเทพฯ : ส.วงศ์เสงี่ยม.

[5] การีม อับดุลเลาะฮ์. (2550). *คู่มือมุสลิมเบื้องต้น (ตามแนวซุนนะห์วัลญะมาอะห์)* กรุงเทพฯ: ส. วงศ์เสงี่ยม.

[6]อิสมาอีลลุตฟีจะปะกียา. (2559) *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับมุสลิม.* สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2559, จาก http://www.smiana.wordpress.com

[7] Gomez-Mejia, Luis R.; David B. Balkin; Robert L. Cardy. (2008). *Management: People, Performance, Change,* 3rd edition. New York: Sage.

[8] Stoner, James A.F. (1995). *Managemen*t (sixth edition)., New Jersey: Prentice Hall.

[9] ศูนย์อิสลาม (2559).*ฮาดิษเกี่ยวกับการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 14 ธ.ค.2559, จาก http://southernmuslim.blogspot.com

[10] Nasr, Seyyed Hossein. (2008). *Islamic Spirituality : Foundations*. London: Routledge.

[11] Esposito, John L. (2006). The Oxford History of Islam. London:Oxford University Press.

[12] Lewis, Barnard; Churchill, Buntzie Ellis. (2009). Islam: The Religion and The People. London :Wharton School

Publishing.

[13] Karim, Shafiel A. (2010). *The Islamic Moral Economy: A Study of Islamic Money and Financial Instruments.* Florida: Brown Walker Press.

[14] Israeli, Raphael. (2002). *Islam in China.* . United States of America: Lexington Books.