

วารสารบริหารการศึกษา มศว ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล

**Administrators Characteristics Factors, Fundamental Factors and Environment of School Affecting the New
Paradigm of School Administrators in World – class Standard School**

ดร.สมชาย เทพแสง Somchai Thepsaeng

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล เปรียบเทียบกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การอบรม จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน ได้แก่ ภูมิภาค ภูมิฐานะของโรงเรียน และระดับของโรงเรียน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 1,330 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Enter ผลวิจัยพบว่า กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหาร

โรงเรียน ในโรงเรียนมาตรฐานสากลทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การเน้นการบริการ การเพิ่มพลังอำนาจให้ครู การมุ่งคุณภาพของงาน ความไว้วางใจ การสร้างเครือข่าย และการใช้แรงจูงใจ

ผลการเปรียบเทียบกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะ พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนเพศ ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การอบรมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน พบว่า ระดับของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนภาคและภูมิฐานะของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีค่าพยากรณ์ได้ 64 %

ตอนที่ 2 เป็นการหาแนวทางการพัฒนากระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนด้วยการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

38

ผลวิจัย พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนควรใช้วิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมของโรงเรียน กระบวนทัศน์ใหม่

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the New Paradigm of School Administrators in World – class Standard School; to compare the New Paradigm of School Administrators classified by characteristics factors which were sex, education level, working experience and training experience. The comparison classified by fundamental factors which were the domicile of the school and school level; to study the relationship between the school environments with the new paradigm of school administrators ; and to study the school environment effecting the new paradigm of school administrators in World – class Standard School. The research was divided into 2 sections.

Section 1 Study the New Paradigm of School Administrators in World – class Standard School. The samples consisted of 1,330 school administrators, assistant school administrators and teachers by Multi - Stage Sampling. The instruments used for data collection was 5 point-rating scale questionnaires. The data analysis was done by mean and standard deviation. The test of hypothesis was done by using t-test, One - Way ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient , Multiple correlation and Multiple Regression Analysis by enter method.

The research results were as under mentioned;

The New Paradigm of School Administrators in World – class Standard School as a whole and each individual aspect were at high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; learning culture, service focus, teacher empowerment, quality focus, trust, networking and use motivation. The results of comparison on the New Paradigm of School Administrators classified by characteristics factors found that education level was statistically significant difference at .05 level. For sex, working experience and training experience revealed no difference. The results of comparison on the New Paradigm of School Administrators classified by fundamental factors found that the school level was statistically significant difference at .05 level. For the domicile of the school revealed no difference. The results of study the school environment effecting the new paradigm of school administrators found that School environment affect a new paradigm of school administrators with the predictive value at 64%.

Section 2 Finding ways to develop a new paradigm of school administrators by group discussion and data analyzed using content analysis. The research found that the experts had mutual agreement that guidelines for developing a new paradigm of school administrators should use the training, the study visit and arrange seminar for exchange knowledge, coaching and Mentoring.

Keywords : Environment of School ,New Paradigm

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

39

บทนำ

ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้กำลังเปลี่ยนแปลงไปจากระบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งพาตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข[1]

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยังคงไว้ซึ่งหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้หลักเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสังคมไทยมีความเสี่ยงทั้งด้านการบริหารภาครัฐที่อ่อนแอ ไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารได้อย่างเต็มขีดความสามารถ ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะน้อย ค่านิยมที่ดั่งลมเสื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบิดเบือน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สังคมไทยเป็นสังคมวัตถุนิยม ดังนั้นทิศทางการพัฒนาประเทศ คือการสร้างภูมิคุ้มกันคนในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลและยั่งยืน โดยมีการนำทุนด้านต่างๆ ที่ประเทศมีอยู่มาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร

และกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญาคนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาพที่ดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น [2]

จากการติดตามการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาจะเห็นว่า การจัดการศึกษายังมีปัญหาในด้านขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงรากเหง้าความสำคัญของปัญหาการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบในองค์รวม และรู้จักจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาเพื่อก่อให้เกิดแก่นำในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะขาดผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ที่จะปฏิรูป โดยไม่สามารถทำให้ประชาชนมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ขาดกรอบความคิดใหม่และการอบรมวิธีการใหม่ ขาดโครงสร้างพื้นฐานองค์การที่สนับสนุนการปฏิรูป ขาดวิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการ ทรัพยากร ที่มีประสิทธิภาพ [3] โดยเฉพาะปัญหาด้านผู้นำในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ยังมีปัญหาด้านการรวมศูนย์อำนาจในการบริหาร ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดการตรวจสอบและการประกันคุณภาพ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ [4] นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังขาดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและไม่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานการทำงานเป็นทีมยังมีน้อย รวมทั้งการสร้างระบบแรงจูงใจยังไม่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และที่สำคัญขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่คล่องตัว บุคลากรไม่เข้าใจในระบบและวิธีการ [5] นอกจากนี้ปัจจัย

ที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ กระทบวง เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมถึงบริบทสภาพแวดล้อมของโรงเรียน วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร การขาดเอกภาพในการบริหารของผู้บริหารระดับต่างๆ และความด้อยประสิทธิภาพของระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ [6]

จากปัญหาดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน โดยกำหนดมาตรการในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นกระบวนการพัฒนาของผู้นำให้สามารถปรับปรุงพฤติกรรมและวิธีการบริหารจัดการไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ควรเป็นผู้ที่คิดนอกกรอบ มีปรัชญา แนวคิดเป็นของตนเอง มีอิสระในการทำงาน เน้นการบริหารหลักสูตรมีการนิเทศภายในและการสนับสนุนการเรียนการสอน รวมทั้งการสนับสนุนคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนรู้จักกระดุมพริกจากฝ่ายต่างๆมาใช้เพื่อการศึกษา ที่สำคัญผู้นำโรงเรียนที่เข้มแข็งจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนที่ดีเพื่อที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงาน [7] ผู้นำนั้นว่ามีความสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อวิถีการดำรงชีวิต ผู้นำจำเป็นต้องปรับกระบวนการทัศน์เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว โดยใช้การจูงใจและเสริมแรงทางบวก มีการเพิ่มพลังอำนาจให้กับบุคลากรทำงานด้วยความพึงพอใจในงาน และกระตุ้นให้บุคลากรนำศักยภาพของตนเองมาใช้เต็มกำลังความสามารถ [8]

กระบวนการพัฒนาของผู้นำที่สำคัญในยุคปัจจุบัน ได้แก่ การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากรโดยกระจายอำนาจให้บุคลากรตัดสินใจ เน้นการทำงานแนวราบมากกว่าแนวตั้ง มีการใช้หลักการจัดการคุณภาพมากำกับ ควบคุมคุณภาพให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ใกล้ชิดกับบุคลากรให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และบริการให้เกิดความประทับใจ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน [9] ผู้บริหารโรงเรียนสมัยใหม่จำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการไปสู่ความแปลกใหม่ โดยกระบวนการพัฒนาที่มีคุณภาพ ได้แก่ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มเรียนรู้ในส่วนที่อยู่รอบๆตัว มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ใกล้ชิดกับบุคลากร และเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากร [10] เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้ความสำคัญในการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้แรงจูงใจ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ [11] โดยเฉพาะการใช้แรงจูงใจ ผู้นำให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและสร้างสรรคงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอเชื่อมโยงการทำงานของบุคลากรทั้งหมดในองค์กรสู่ผลการปฏิบัติงานนับว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของชูโล (Schullo) [12] ศึกษากระบวนการพัฒนาของผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า กระบวนการพัฒนาของผู้นำเน้นการใช้แรงจูงใจ ความท้าทาย การสร้างแรงบันดาลใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากร และเน้นการทำงานเป็นทีม

จากความสำคัญของกระบวนการพัฒนาของผู้นำดังกล่าว นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ สมควรศึกษาให้แพร่หลายยิ่งขึ้น อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาของผู้นำ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน นับว่ามีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภูมิทัศน์ จะช่วยทำให้ภาวะผู้นำมีกระบวนการที่มีความแตกต่างกัน

ช่วยพัฒนากระบวนการทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้ นำให้สร้างผลงานใหม่ๆ ช่วยพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง [13] อีกทั้งปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนนับว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็น อย่างยิ่ง เพราะ โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะมีกระบวนการทัศน์ใหม่ต่างกัน [14]

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งโรงเรียนที่จัดการเรียน การสอน โดยมุ่งให้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) พัฒนาและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการ จัดการด้วยระบบคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ตามมาตรฐานสากลเป็นการต่อยอดคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ที่เป็นมาตรฐานชาติ ขณะเดียวกันโดยภาพรวม ของนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการกระตุ้นให้ผู้ นำทุกระดับมีการปรับกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ ความเป็นมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการ ปฏิรูปการศึกษาอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยคุณลักษณะ ปัจจัยพื้นฐาน ของโรงเรียน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียน มาตรฐานสากล เพื่อนำผลวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้ นำให้มีกระบวนการทัศน์ใหม่สืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยจำแนกตามปัจจัย คุณลักษณะ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน และประสบการณ์การอบรม
3. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหาร

โรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยจำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน ได้แก่ ระดับ ภาค และภูมิภาคของ โรงเรียน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนกับกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนใน โรงเรียนมาตรฐานสากล

5. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียน มาตรฐานสากล

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี กระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อกระบวนการ ทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐาน สากลแตกต่างกัน
5. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การอบรม ต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐาน สากลแตกต่างกัน
6. โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภาคต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมี กระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกัน
7. โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคต่างกัน ผู้บริหาร โรงเรียนมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐาน สากลแตกต่างกัน
8. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียน มาตรฐานสากล

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

42

9. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล
วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย โดยดำเนินการแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลมีการดำเนินงานเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและได้รับการยอมรับจากสังคมและแวดวงการศึกษา จำนวน 10 คน ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ในขั้นที่ 1 และจากการสัมภาษณ์ในขั้นที่ 2 มาสังเคราะห์เรียบเรียง กำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย และขั้นที่ 4 ศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยดำเนินการดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,111 คนได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง .67 -1.00

และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น .91 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Anova) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Multiple Correlation) และค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบ Enter

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ผู้วิจัยนำผลจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นตารางประกอบความเรียงเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การเน้นการบริการ การเพิ่มพลังอำนาจให้ครู การมุ่งคุณภาพของงาน ความไว้วางใจ การสร้างเครือข่าย และการใช้แรงจูงใจ

2. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกัน

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

43

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การอบรมต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน พบว่า

3.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.2 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภาคต่างกันผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกัน

3.3 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคนาต่างต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกัน

4. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสัมพันธ์กับกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล

5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมีค่าพยากรณ์ได้ 64 %

6. แนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนควรใช้วิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้วิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อภิปรายผล

1. กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การเน้นการบริการ การเพิ่มพลังอำนาจให้ครู การมุ่งคุณภาพของงาน ความไว้วางใจ การสร้างเครือข่าย และการใช้แรงงใจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่ากระบวนการทัศน์ใหม่มีความสำคัญต่อการทำงานของข้าราชการ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติจะเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เน้นคุณภาพในการบริการประชาชนให้เกิดความประทับใจและพึงพอใจ ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานยึดหลักการมีส่วนร่วม คำนึงถึงหลักของประชาธิปไตย ใช้หลักทางวิทยาศาสตร์ เน้นเหตุผลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึก การปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่มุ่งคุณภาพและความสำเร็จของงาน เน้นเทคโนโลยีให้เกิดความรวดเร็วและใช้ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ กระบวนการทัศน์ใหม่ช่วยทำให้นุคลากรทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเน้นคุณภาพของการบริการ โดยให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และบริการให้เกิดความประทับใจ รวมถึงการทำงานโดยมุ่งคุณภาพของงาน มีมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผล [10] โดยในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เก่าไปสู่ความแปลกใหม่ โดยกระบวนการทัศน์ใหม่ที่มีคุณภาพและใช้กันอย่างแพร่หลายสะท้อนออกมาทางพฤติกรรมในการทำงานได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ บุคลากรต้องมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและการใช้แรงงใจ ทั้งแรงงใจภายในและภายนอก เน้นเทคนิคการใช้แรงงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

ในองค์กรและใกล้ชิดกับบุคลากร ที่สำคัญต้องมุ่งคุณภาพของผลงาน [15]

วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เรียนรู้ที่สำคัญช่วยปลูกฝังให้ผู้นำมีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจใส่ใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม [16] สามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง (Learning by Doing) พัฒนาบุคลิกภาพไปพร้อมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีเสรีในความคิด และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งเชิงจริยธรรม และมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย [17] รวมทั้งการเน้นการบริการ เป็นงาน ที่ต้องการ การตอบสนอง ในทันที ผู้ให้บริการต้องการให้ลงมือปฏิบัติในทันที ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องพร้อมที่จะตอบสนองตลอดเวลาและเมื่อนัดวันเวลาใดก็จะต้องตรงตามกำหนด การบริการมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคลากร ก่อให้เกิดผลดีช่วยตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เมื่อผู้รับบริการได้รับการบริการที่ตรงกับความคาดหวัง สร้างภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน และช่วยรักษาสุขภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมั่นคง [18] อีกทั้งการเพิ่มพลังอำนาจให้ครูนับว่ามีความสำคัญต่อความรู้สึกรักของบุคลากร เพราะช่วยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจอย่างดี ทำให้เกิดผลทางด้านจิตวิทยาในการทำงานของแต่ละคน ช่วยให้บุคลากรมีพลังในการทำงานเพื่อมุ่งให้ผลงานมีคุณภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้นำ ผู้ร่วมงานจะเกิดความรู้สึกรัก และอารมณ์ที่ดีต่อหน่วยงานและผู้บริหาร ได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ รู้สึกเป็นเจ้าของ ร่วมกันและทำงานอย่างสนุกสนาน [19] การเพิ่มพลังอำนาจช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงวางยุทธศาสตร์ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหยั่งรู้ความรู้สึกของสมาชิก

ในองค์กร สามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกได้เป็นอย่างดีเป็นผลให้หน่วยงานได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ และยังช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับนับถือตนเองและที่สำคัญช่วยให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัย ไม่เกิดการย้าย หนีของบุคลากร เพราะองค์กรมีการปรับปรุงให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก [20]

2. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้เพราะนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย และขับเคลื่อนเป็นวาระเร่งด่วน โดยจัดฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องแก่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคน รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนต่างแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เป็นเพราะการเรียนต่อในระดับสูงช่วยพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ แนวคิดวิธีการปฏิบัติเฉพาะสาขา เพื่อให้สามารถปรับสภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและมาตรฐานการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ได้ดีกว่า ดังนั้นบุคคลทั่วไปจึงพยายามที่จะศึกษาให้ถึงระดับสูงที่สุด มุ่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะในสาขาวิชาการเฉพาะทางให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น มุ่งสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าวิจัยและ

พัฒนาองค์ความรู้ทำให้ได้เปรียบในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมาตรฐานสากลยึดนโยบายที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการจึงคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญมาปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับ และศรัทธาแก่บุคลากรทุกคน

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การอบรมต่างกันมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการอบรมส่วนใหญ่เป็นช่วงเวลาสั้นๆ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารได้ นอกจากผู้บริหารจะได้รับความรู้เพิ่มเติมตามเนื้อหาที่ได้จากการอบรม แต่กระบวนการทัศน์ใหม่เป็นเรื่องของพฤติกรรมในการบริหารงาน

3. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน พบว่า

3.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับต่างกันผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ โรงเรียนในระดับประถมศึกษา มีวัฒนธรรมการทำงานเน้นความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และโรงเรียนส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียนไม่มากสามารถบริหารจัดการได้ง่ายกว่า ต่างกับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนมากการดูแลนักเรียนอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

3.2 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภาคต่างกันผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นนโยบายที่สำคัญของ

กระทรวงศึกษาธิการจึงคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญมาปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับ และศรัทธาแก่บุคลากรทุกคน ดังนั้นไม่ว่าโรงเรียนตั้งอยู่ทางภาคใดกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลจึงไม่แตกต่างกัน

3.3 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคต่างกันผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นนโยบายที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการจึงคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญมาปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับ และศรัทธาแก่บุคลากรทุกคน ดังนั้นไม่ว่าโรงเรียนจะตั้งอยู่ในภูมิภาคใดกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลจึงไม่แตกต่างกัน

4. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสัมพันธ์กับกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่มีการจัดวางแผนภูมิทัศน์ที่สวยงาม การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ผู้นำมีกระบวนการทัศน์ใหม่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ช่วยพัฒนากระบวนการทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกาภิวัตน์พัฒนาความไว้วางใจการมุ่งคุณภาพของงาน ช่วยให้ผู้บริหารทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานด้วยความสุข [13] สร้างบรรยากาศแบบมิตรภาพ ทุกคนเกิดความไว้วางใจและทำงานอย่างเป็นกันเอง งานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี บุคลากรร่วมมือ ร่วมงานด้วยความเต็มใจ [19]

5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยมีค่าพยากรณ์ได้ 64 % เป็นเพราะสภาพแวดล้อมของ

โรงเรียน นับว่ามีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมให้ผู้บริหารเกิดความคิดจินตนาการ สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งด้านความพร้อมของอาคารเรียน ความพร้อมของสื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์และความพร้อมของข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์เทคโนโลยีนั้นมีความสำคัญและมีบทบาทที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ [21]สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ วาระดี [22] ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศโรงเรียนที่เกี่ยวกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศโรงเรียนร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

6. แนวทางการพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนควรใช้วิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การฝึกอบรม เป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่นับว่าสำคัญเพราะการฝึกอบรมที่ดีจะสามารถพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตนเอง เกิดการยอมรับนับถือตนเอง [23] รวมทั้งมีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถระงับความโกรธได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ทำงานด้วยความรักและทุ่มเทด้วยหัวใจ ช่วยพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมการฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดี มีความกระตือรือร้น [24] อีกทั้ง

การพัฒนาการศึกษาและดูงานนับว่าเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ เนื่องจากการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ๆช่วยส่งเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง การศึกษาดูงานต้องมีเป้าหมายที่แน่นอนมีการวางแผนและศึกษารายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ที่จะได้รับ มีการติดต่อประสานงานล่วงหน้าอย่างรัดกุมและมั่นใจว่าจะได้รับความร่วมมือและอำนวยความสะดวกจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วางแผนเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอที่จะช่วยให้ได้รับประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์[25]นอกจากนี้การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นับว่าเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ที่สำคัญ เพราะผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน ช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น [26] ขณะเดียวกันช่วยพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ของผู้บริหารทุกระดับให้พร้อมอยู่เสมอที่จะก้าวไปรับตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม หรืองานที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้ได้รับความรู้ตลอดเวลาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานสามารถสร้างความเข้าใจอันดีงามต่อเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีและเกิดความกระตือรือร้น [27]

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

47

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากข้อค้นพบของการวิจัย แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อกระบวนการทบทวนทัศนคติใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน สมควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

1.2 จากข้อค้นพบของการวิจัย แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อกระบวนการทบทวนทัศนคติใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน สมควรให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยสวยงาม รวมถึงส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในมาตรฐานสากลจึงสมควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนอื่นๆ และประเภทโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ ต่อไป

2.2 การวิจัยนี้ได้ศึกษาวิจัยเชิงพยากรณ์ สมควรส่งเสริมให้มีการวิจัยในรูปแบบอื่นๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำในโอกาสต่อไป

2.3 งานวิจัยในครั้งนี้ศึกษาในบริบทของผู้บริหารเป็นหลัก จึงสมควรทำการศึกษาวิจัยในบริบทของโรงเรียน หรือครูในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). รายงาน

ความก้าวหน้าการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารประกอบการประชุม.

[2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

[3] วิทยากร เชียงกุล. (2550). สภาวะการศึกษาไทยปี

2549/2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษา
อย่างเป็นระบบของครุวม. สำนักวิจัยและพัฒนา
การศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ.

[4] กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษา

ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.
โปรดักส์.

[5] Dilts, Robert. (2013). **The New Leadership**

Paradigm. California: NLP University.

[6] นคร ดังคะพิภพ. (2553). ผลการสัมมนาปฏิรูป

การศึกษาเพื่อสู่ภาวะคนไทย: ทำอย่างไร ให้
สำเร็จ. วันที่สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2556, จาก
www.dpu.ac.th/edr.../index.php?...

[7] Bush, Tony. (2003). **Theories of Educational**

Leadership and Management. London:
Sage.

[8] Casserley, Tim & Critchley, Bill. (2010). New

Paradigm of Leadership Development

. **Industrial and Commercial Training**, 42(6)
:287 – 295.

[9] Thompson, Henry, L. (1996). **The New Leadership**

Paradigm: High Performance Leadership.

Retrieved 25 August 2013, from

hpsys.com/Articles/New_Leadership_Paradigm.htm

[10] Woodland, Calvin & Parsons, Michael, H. (2013).

New Leadership Paradigm for the 21st

Century. Washington, D.C. : John Wiley &
Sons.

[11] Bulla, D N and Scott, P M. (1994). **Manpower**

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

48

- Requirements Forecasting: a Case Example, in Human Resource Forecasting and Modeling.** New York :John Wiley & Sons.
- [12] Schullo , Andrea. (2003). **A New Paradigm for Leaders: Leadership in a Learning Organization.**Wisconsin Indiana:Viterbo College.
- [13] Hargreaves, A. (1995). **Rethinking Educational Change.**London: Cassell.
- [14] Cook, C. and Thompson, B. (2000). Higher-Order Factor Analytic Perspectives Quality. **Library & Information Research**, 22(4) : 393-404.
- [15] Edwards, Gareth & Turnbull, Sharon. (2013). **Special Issue on New Paradigms in Evaluating Leadership Development.** New York: The Free Press.
- [16] คำริ บุญชู. (2543,กุมภาพันธ์). เรียนร่วมกัน...รู้ร่วมกัน :การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น. **วารสารวิชาการ**. 3 (2): 68-71.
- [17] สุภรณ์ สุภาพงศ์. (2543). กรอบความคิด และข้อเสนอแนะการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสังคมไทย. **วารสารวิชาการ**. 3, 2-14.
- [18] อินทรา จันทร์ฐ. (2552). **ความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณภาพการบริการสายการบินต้นทุนต่ำที่วิบวินภายในประเทศ.** สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [19] Georgiades, Nick.,& Macdonell , Richard. (1998). **Leadership for Competitive Advantage.** New York: John Wiley and Sons.
- [20] Lashley, Conrad. (1997). **Empowering Service Excellence.** London: Cassell.
- [21] Hamel, G. (2007). **The Future of Management.** Boston : Harvard Business School Press.
- [22] สุชาติ วาระดี. (2551). **ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.** ปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [23] Phillips, J. J. (1997). **Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods.** 3rd ed. Houston : Gulf.
- [24] Dweck, C. (2000). **Self Theories : Their Role in Motivation Personality and Development Essays in Social Psychology.** New York : Psychology Press.
- [25] William, Richard. (2002). **Managing Employee Performance.** London: Thomson Press.
- [26] Maier, C. &Others . (2013) Analyzing the Impact of HRIS Implementations on HR Personnel's Job Satisfaction and Turnover Intention. **Strategic Information Systems**, 22 (3): 193–207.
- [27] Reilly, P., (2003). **Guide to Workforce Planning in Local Authorities, Employers Organization for Local Government.** London :Falmer Press.