

การพัฒนาแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
THE MODEL DEVELOPMENT FOR EFFECTIVE  
INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS  
IN THE PRIVATE PRIMARY SCHOOLS IN  
THE NORTHEAST REGION

กุลวดี ไกล่ฝน\*

ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์\*\*

ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์\*\*

ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 305 คน ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหาร และครูวิชาการโรงเรียน 610 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows และโปรแกรม MPlus ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยการพัฒนาด้านตนเองสูงสุด มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.95 ในขณะที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ -1.20 และมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 2.15 รองลงมาคือ การแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่ากับ 0.59 มีสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการพัฒนาด้านตนเอง การเรียนรู้จากบุคคลอื่น การศึกษาดูงาน และการแสดงบทบาทในสถานการณ์จริงได้ร้อยละ 88

**คำสำคัญ:** ประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหาร, โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน

\* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชามานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชามานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ABSTRACT

This research aims to develop the effectiveness of instructional leadership of administrators in the private primary schools in the northeast, and verify the consistency of empirical data. According to the sample in 2013, the administrators of the private primary school, 305 schools. The informants are administrators, and 610 teachers. The sample is derived from sample random sampling. The research instrument uses 5 level rating scale questionnaire, that the reliability of questionnaire is about 0.987. SPSS for Window and Mplus program are used for analysis the data, converted to descriptive statistics, and inferential statistics.

As the consequence of research, the hypothesis conforms to empirical data. The effectiveness of instructional leadership has the highest influent through self-development. The significant influence has the degree of 0.01, the influence is about 0.95. In the other hand, the direct influence in the statistical non-significant is about -1.20, and the indirect influence in the statistical significant is around 2.15. Follow by acting in the real situation, the influence in the statistical significant as the level of .01, which has both direct and indirect influence is 0.59. The proportion of reliability in the variable of instructional leadership effectiveness is described by self-development, learning from others, observation, and acting in the real situation as the percentage of 88

**Keywords:** Effective Instructional Leadership, Administrators, Private Primary Schools

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดการจัดการศึกษา ตามมาตรา 6 ไว้ว่า เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) ในส่วนของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) นั้น มุ่งเน้นให้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาใน 4 ด้านด้วยกัน คือ พัฒนาคุณภาพคนไทย พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) แนวทางดังกล่าว เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น โดยรัฐเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา หลักเกณฑ์การกำกับดูแล ส่วนเอกชนเป็นผู้ลงทุนด้วยตนเอง

โรงเรียนเอกชนจึงมีจุดเด่นอยู่หลายประการ เช่น การบริหารมีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากนัก ลักษณะการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ และมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้คุ้มค่าแก่การลงทุน รวมทั้งความสามารถในการจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้

แต่จากสรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (รอบสอง 2549 – 2553) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 2,116 โรงเรียน พบว่าภาพรวมของโรงเรียนเอกชนได้มาตรฐานเพียงร้อยละ 49 ส่วนโรงเรียนเอกชนอีกร้อยละ 51 ที่ยังไม่ได้มาตรฐานส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา ส่วนผู้บริหารนั้นยังไม่ได้มาตรฐานในด้าน การบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมกิจกรรม และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ การกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญคือ ต้องมุ่งเน้นที่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงของนักเรียน ถ้ามีเป้าหมายที่จะทำโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ก็ต้องหาแนวทางเพื่อเน้นการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (Hughes and Ubben, 1989) การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนที่มีคุณภาพ และการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Dimmock and Walker, 2005) ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน

จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา จำเป็นจะต้องศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในระยะที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนว่าโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการมีลักษณะเป็นเช่นไร โดยเฉพาะกรณีการจัดการในโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย ซึ่งเป็นโรงเรียนที่แตกต่างจากโรงเรียนภาครัฐทั้งในมิติของตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล ดังนั้น การมีรูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะทำให้ได้ความรู้ใหม่อันจะเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้และเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 431 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 305 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูลหลัก (Informant) คือ ผู้บริหาร และครูวิชาการ โรงเรียนละ 2 คน รวม 610 คน ใช้วิธีซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การรู้จักตนเอง การมีใจกว้างและไม่เห็นแก่ตัว และ



การเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การกำหนดเป้าหมาย ให้ชัดเจน การสร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง และการสร้างแรงจูงใจ 2) การศึกษาดูงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ เตรียมความพร้อม สร้างทัศนคติเชิงบวก ทบทวนความรู้จากการศึกษาดูงาน และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ 3) การแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ มีความอดทน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดบรรยากาศสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินคุณภาพการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับการดำเนินการและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ และโรงเรียน ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสถิติ t-test การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทาง

อิทธิพล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows และโปรแกรม MPlus

### สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า p-value of  $\chi^2$  ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.65$ ) ค่า  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 0.93 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) หรือเรียกว่า Non-Normed Fit Index (NNFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยการพัฒนาตนเอง (SD) สูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.95 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ -1.20 และอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 2.15 และรองลงมาคือ ปัจจัยการแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง

มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่ากับ 0.59 มีสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากบุคคลอื่น การศึกษา ดูงาน และการแสดงบทบาท ในสถานการณ์จริงได้ร้อยละ 88 ( $R^2 = 0.88$ )

2.2 การแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง (PR) ได้รับอิทธิพลรวมทางตรงจากปัจจัยการพัฒนาตนเอง (SD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพล 0.94 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรการแสดงบทบาท ในสถานการณ์จริงที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการพัฒนาตนเอง ได้ร้อยละ 87 ( $R^2 = 0.87$ )

2.3 การศึกษาดูงาน (CS) ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.84 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรการพัฒนาตนเองที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการศึกษาดูงาน ได้ร้อยละ 70 ( $R^2 = 0.70$ )

2.4 การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (LP) ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.01 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปร การพัฒนาตนเองที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการศึกษาดูงาน ได้ร้อยละ 93 ( $R^2 = 0.93$ )

### อภิปรายผล

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล สมการโครงสร้างของรูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า p-value of  $\chi^2$  ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.65$ ) ค่า  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 0.93 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) หรือเรียกว่า Non-Normed Fit Index (NNFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

เปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 ทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกิดจากโมเดลการวัด 5 โมเดล แต่ละโมเดลพัฒนาจากทฤษฎีที่มีการวิเคราะห์สังเคราะห์จากนักวิชาการที่หลากหลาย มีการตรวจสอบความตรงในเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เมื่อโมเดลการวัดแต่ละโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกโมเดลวัดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าโมเดลการวัดประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการทุกโมเดลมีความตรง (Validity) นอกจากนี้ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) และ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการโครงสร้างทุกโมเดลการวัดมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยการพัฒนาตนเอง (SD) สูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.95 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ -1.20 และอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 2.15 และรองลงมาคือ ปัจจัยการแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่ากับ 0.59 มีสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากบุคคลอื่น การศึกษาดูงาน และการแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง ได้ร้อยละ 88 ( $R^2 = 0.88$ ) ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาตนเองถือเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดเพราะเป็น



จุดเริ่มต้นสำคัญในการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองถือเป็นกลไกสำคัญ เพราะตนเองจะรับรู้ปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีใน 2 ทาง คือ จากตนเอง และจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งผู้นำจะแก้ปัญหาทันทีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งสำคัญที่ช่วยการเรียนรู้คือ การทำให้ผู้นำสามารถเรียนรู้และมีผลดีจากการมองย้อนกลับไปยังความผิดพลาดที่ได้รับจากการสร้างเหตุผลว่าความคิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากอะไร และช่วยผู้นำให้ทำในสิ่งที่ดีขึ้นในครั้งต่อไป ด้วยการเผชิญหน้ากับวิกฤติการณ์ และผู้นำอาจสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับสมาชิกของกลุ่มได้ (Dubrin, 2004)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.01 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรการพัฒนาตนเองที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการศึกษาดูงาน ได้ร้อยละ 93 ซึ่งจะเห็นว่าปัจจัยการพัฒนาตนเองจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้จากบุคคลอื่นและส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการเรียนรู้กับผู้อื่นหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาตนเองซึ่งมีอยู่มากมายหลากหลายวิธีจึงมีอิทธิพลในระดับสูง สอดคล้องกับ Stevenson (2002); Southon, Todd, & Seneque (2002) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) ถือเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกันต้องมาแลกเปลี่ยนมิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัวไม่มีการยกระดับความรู้ ถ้าขาดการแลกเปลี่ยน ความรู้ที่มีอยู่จะเก่าล้าสมัยอย่างรวดเร็วไม่เอื้ออำนวย ยิ่งแลกเปลี่ยนมากก็ยิ่งได้กำไรมาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสิ่งยากที่สุดเพราะคนไม่เอื้ออยากแลกเปลี่ยน กลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ ต้องสร้างเงื่อนไข และกติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาดูงาน ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.84 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรการพัฒนาตนเองที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการศึกษาดูงาน ได้ร้อยละ 70 จากผลวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่าการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลสูงต่อการศึกษาดูงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาดูงานจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกันได้ นอกจากนี้ การศึกษาดูงานแต่ละครั้งจะมีการเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี มีปัญหาและความต้องการชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายของการศึกษาไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบแต่ละฝ่ายจึงช่วยให้การพัฒนาโดยวิธีนี้สามารถสนองตอบต่อความต้องการในการพัฒนาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2541) ที่ให้ทัศนะการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการศึกษาดูงานหรือกรณีศึกษา (Case Study) เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์จริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่มากกระทบต่อองค์การจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง ได้รับอิทธิพลรวมทางตรงจากปัจจัยการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพล 0.94 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรการแสดงบทบาทในสถานการณ์จริงที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยการพัฒนาตนเอง ได้ร้อยละ 87 ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติในสถานการณ์เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ลงสู่การปฏิบัติโดยตรงมีการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงจึงทำให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้เป็นอย่างดี การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมกับงานโครงการหรือ

คณะกรรมการเฉพาะกิจย่อมนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมาย (Yeung and Ready, 1995) สอดคล้องกับ DuBrin (2010) ที่ได้เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำให้ประสบผลสำเร็จ คือ การพัฒนาโดยการศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา (Development Through Education, Experience, and Mentoring) เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการรับรู้ด้วยตนเอง หรือด้วยการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเห็นว่าระดับประสิทธิผลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น เช่น จัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ระยะยาวด้านวิชาการ ส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานด้านวิชาการ เป็นต้น

1.2 จากผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อค้นพบว่า ปัจจัยการแสดงผลงานในสถานการณ์จริงมี

ค่าเฉลี่ยการดำเนินงานในระดับมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยด้านการเรียนรู้จากบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งจากผลวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทางปรากฏว่ามีอิทธิพลสูง ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากบุคคลอื่นให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนการแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดวิธีการแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร หรือส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผู้ที่มีความรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อนำความรู้มาแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาโดยการวิเคราะห์หุ้ระดับของระดับบุคคล และระดับสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำคัญของตัวแปรในโมเดลการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้เพิ่มเติม หรือนำมาศึกษาแทนปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลน้อยหรือติดลบ

### เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561)**. กรุงเทพฯ : สกศ.
- อรุณ รักธรรม. (2541). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์.
- Dimmock and Walker., Dessler, Gary. (2005). **A Framework for Human Resource Management**. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey : Prentice Hall.
- DuBrin, A. J. (2004). **Fundamentals of Organizational Behavior**. New York : Pergamonpress.
- Educational Management Administration and Leadership, 33(2), 211-227.
- \_\_\_\_\_. (2010). **Principles of Leadership**. 6<sup>th</sup> ed. Canada: South-Western, Cengage Learning.
- Hughes and Ubben. (1989). **Leadership and the one minute manager : Increasing effectiveness through situational leadership**. New York, Ohio State University.



- Southon, A.F., Todd, D. and Seneque E.R. (2002). **Management**. 4<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Stevenson, R.M. (2002). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw- Hill Co.
- Yeung, A.K. and D.A. Ready. (1995). “**Developing Leadership Capabilities of Global Corporations : A Comparative Study in Eight Nations**”. Human Resource Management 34(4): 529-547.