

“คนเก่งที่เป็นคนดี” โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
โรงเรียนรุ่นใหม่

“SKILLED AND MORAL LEADERS” A CAUSAL MODEL OF  
INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ASPIRING SCHOOL LEADERS

มีชัย ออสุวรรณ

MEECHAI ORSUWAN

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

KASETSART UNIVERSITY

กรุงเทพมหานคร

BANGKOK

ถนอมรัตน์ ศิริภาพ

THOMRAT SIRIPARP

โรงเรียนโพธิสารศึกษา

PHOTISANSUKSA SCHOOL

จังหวัดนครสวรรค์

NAKORNSAWAN PROVINCE

กรรณิการ์ สุธสม

KANNIKAR SUSOM

ภูษิตย์ วงษ์เล็ก

PUSIT WONGLEK

บุษยา วงษ์ชวลิตกุล

BUSAYA VONGCHAVALITKUL

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

SOUTHEAST BANGKOK COLLEGE

กรุงเทพมหานคร

BANGKOK

รับบทความ : 11 มีนาคม 2564 / ปรับแก้ไข : 15 กรกฎาคม 2564 / ตอรับบทความ : 29 กันยายน 2564

Received : 11 March 2021 / Revised : 15 July 2021 / Accepted : 29 September 2021

#### บทคัดย่อ

ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการและผู้นำจริยธรรมพร้อมกัน จึงนำมาสู่การวิจัยครั้งนี้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเชื่อประสิทธิภาพในตน ด้านการบริหารและค่านิยมทางจริยธรรม 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ และ 3) ศึกษาอิทธิพล

ของความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรมที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ จำนวน 215 คน โดยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.80 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและวิเคราะห์โมเดลมีมิก ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=4.33$ ,  $p=0.50$ , CFI=1.00, SRMR=0.02, RMSEA=0.00) ปัจจัยเชิงเหตุด้านความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการเป็นผู้บริหาร และค่านิยมทางจริยธรรมส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยขนาดอิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.26 และ 0.15 ตามลำดับ และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ได้ร้อยละ 9 ดังนั้นหลักสูตรการบริหารการศึกษาควรพัฒนาผู้นำทางวิชาการรุ่นใหม่ที่มีทักษะการบริหารจัดการศึกษาและจริยธรรมวิชาชีพสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบที่ดีของครูและนักเรียนต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร, ค่านิยมทางจริยธรรม

## ABSTRACT

Educational administrators need to be both skilled and moral leaders. This research had three main objectives, they were 1) to compare the level of instructional leadership, administration self-efficacy and moral value of aspiring school leaders, 2) to develop and validate a causal model of instructional leadership, and 3) to examine the causal effects of administration self-efficacy and moral value on instructional leadership. The research sample included 215 aspiring school leaders. Data were collected using convenience sampling. This research used a 5-point Likert scale questionnaire which reliability was 0.80. Managing the instructional program was viewed by the research participants as the most important dimension of instructional leadership. The research participants who preferred administration to teaching reported a higher level of all 3 dimensions of instructional leadership than those who thought otherwise. The research's causal model revealed that a structural equation model fit to the sample data ( $\chi^2=4.33$ ,  $p=0.50$ , CFI=1.00, SRMR=0.03, RMSEA=0.00) with administration self-efficacy and moral value as predictors, and instructional leadership as the outcome variable. The model accounted for 9% of variance in instructional leadership. This research concluded both administrative skills and moral value should be embedded across educational administration programs, so a new crop of school leaders may become a role model.

**Keywords :** Instructional leadership, Administration self-efficacy, Moral value

## บทนำ

ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของผู้คนตั้งแต่ยุคกรีกและโรมันโบราณที่เกิดสังคมนี้อายุร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์กัน และมีเป้าหมายร่วมกัน ความเป็นผู้นำซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ปรากฏอยู่ในเนื้อหาสาระวิชาของวิทยาการหลากหลายแขนง การศึกษาภาวะผู้นำอย่างมีระบบได้ดำเนินการต่อเนื่องมารวมร้อยปี หนึ่งในภาวะผู้นำที่ถือว่าเป็นแกนหลัก (Core) ของวงการศึกษาคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีจุดกำเนิดตั้งแต่สมัยศตวรรษที่ 18 โดยในช่วงระยะแรก ภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างไปจากมโนทัศน์ของภาวะผู้นำในแบบอื่น ๆ เนื่องจากการให้ความสำคัญ

กับความเป็นวิชาการ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Sebastian et al., 2019, pp. 591-592) นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของ “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” ไว้หลากหลาย เช่น Hallinger (2010a, pp. 275-277) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่า เป็นการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่เป็นหัวหน้างาน ที่มีกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผ่านกระบวนการกำหนด ภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจันทรโสภา (Jansopa, 2015, p. 12) ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” ว่าเป็นพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างบรรยากาศ โดยการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานและแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่บุคลากรในสถาบันการศึกษาแสดงออกถึงความใส่ใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู มีบทบาทสำคัญในการโน้มน้าว จูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นกระบวนการทำงานที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้

ในช่วงแรกที่แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการถูกนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน จะออกมาในรูปแบบที่เข้มงวดมากเกินไป หรือ “Strong instructional leadership” เน้นการเรียนการสอนที่ตรงตามหลักสูตรแกนกลาง จึงทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์กันมากในยุคนั้น ต่อมาในศตวรรษที่ 19 มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร การศึกษ การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จึงเริ่มมีการปรับแนวคิดผู้นำทางวิชาการให้มีความเป็นพลวัตและมีความคล่องตัวมากขึ้น ความเข้มข้นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จึงถูกหลอมรวมเข้ากับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนผ่าน (Transformational leadership) ส่งผลให้เกิดการแบ่งถ่ายโอนอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ครูที่เป็นผู้นำทางการศึกษามากขึ้น (Hallinger, 2010b, pp. 61-62) ทำให้เกิดแนวคิดที่ว่าโรงเรียนที่ดีจำเป็นต้องมี “ผู้นำทางวิชาการ” หลายคน แนวคิดดังกล่าวของ Hallinger ก่อนข้างที่จะสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวไว้ว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่อาจจะแบกรับภาระงานวิชาการเพียงคนเดียวได้ Lambert (2002, pp. xv-xvi) กล่าวไว้ว่าการทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนจะบรรลุผลสำเร็จได้ จำเป็นที่ทุกคนในสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำร่วมกัน (Shared leadership) แนวความคิดที่ว่าผู้อำนวยการโรงเรียน คือ “หัวเรือใหญ่” ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความสำเร็จของงานวิชาการโรงเรียน เป็นแนวคิดที่ล้าสมัยเสียแล้ว ทั้งนี้การฝากภาระงานด้านวิชาการไว้ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงคนเดียวเป็นความเสี่ยงอย่างหนึ่งของการบริหารงานโรงเรียน เมื่อใดก็ตามที่มีการเปลี่ยนตัวผู้อำนวยการโรงเรียนก็จะส่งผลกระทบต่อระบบงานวิชาการ เกิดความวุ่นวาย ขาดความต่อเนื่อง เปรียบเหมือนที่คนกล่าวกันว่า “เมื่อขาดผู้นำครอบครัวก็เหมือนบ้านสูญเสียเสาหลัก” นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงกฎกระทรวงในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (Ministry of Education, 2007, pp. 29-30) ที่ระบุภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการไว้ 17 อย่าง ที่มีลักษณะเป็น “งานภายใน” ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาของตนเองโดยตรง เช่น การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประเมิน วัดผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน รวมไปถึง “งานภายนอก” ที่เป็นภาระงานที่สร้างความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น เช่น การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการร่วมกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ ปริมาณงานที่มากและซับซ้อนดังกล่าวยิ่งทำให้เห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงคนเดียวย่อมไม่สามารถที่จะทำงานเหล่านี้สำเร็จลุล่วงได้ โดยปราศจากการมีส่วนร่วมของครูที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยกัน

เนื่องจากครูผู้สอนส่วนใหญ่มักจะทำงานในโรงเรียนเดิมเป็นระยะเวลาที่ยาวนานต่อเนื่องกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนที่ต้องสับเปลี่ยน โยกย้ายอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดแนวคิดในการสร้างความยั่งยืนให้กับงานวิชาการของโรงเรียน โดยการสร้างผู้นำทางวิชาการจากครูในโรงเรียน Lambert (2002, p. 246) ให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำด้านวิชาการจากคนรุ่นใหม่ว่าเป็น “ผู้นำที่ยังไม่ได้ใช้” (untapped leader) ทั้งนี้ Lambert ได้กล่าวไว้ว่าครูทุกคนมีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวเอง ภาวะผู้นำในลักษณะนี้จึงมีความคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นตรงที่ว่าพฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูหรือผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ตำแหน่งงาน และบริบทของที่ทำงาน ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารโรงเรียนจะดึงพลังส่วนนี้ออกมาจากตัวครูได้อย่างไร ทั้งนี้มีงานวิจัยบางส่วนที่สนับสนุนแนวคิดของ Lambert ดังเช่น Halpern, Szecsi and Mak (2021, p. 673) ได้ทำการศึกษากระบวนการบ่มเพาะภาวะผู้นำด้านวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในมลรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา นักวิจัยกลุ่มนี้พบว่าธรรมชาติของครูจะคุ้นชินกับการถูกบริหาร (Being managed) มากกว่าการบริหารงาน (Managing) ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ครูเหล่านี้ได้มีบทบาทในการทำงานด้านการบริหารงานวิชาการนอกเหนือไปจากงานสอน จะทำให้บุคลากรเหล่านี้เกิดความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองในการเป็นผู้บริหาร นอกจากนี้ Hughes and Pickeral (2013, p. 1) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานด้านบริหารงานวิชาการได้จะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงาน (School climate) เชิงบวกภายในโรงเรียน เมื่อครูมีความรู้สึกที่ตนเองมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของการทำงานด้านวิชาการ ก็จะทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of belonging) เกิดความรู้สึกที่ดีกับตนเอง ให้คุณค่ากับงานของตนเอง เกิดความรู้สึกทุ่มเท ซึ่งจะผลักดันให้เขาก้าวสู่ความเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่ดีในอนาคต

ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู (Teacher self-efficacy) สัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างไร? นักวิจัยกลุ่มหนึ่งพยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรนี้ พบผลการวิจัยที่น่าสนใจหลายประการ เช่น Çalik, Sezgin, Kavgaci, and Kilinç (2012, p. 2500) ได้กล่าวถึง บทบาทของความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู ที่ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ และความเชื่อประสิทธิภาพในกลุ่มของครู กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการจะมีบทบาทในเชิงจิตวิทยา ที่คอยกระตุ้นความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในตนของครู ภายใต้ทฤษฎีปัญญาสังคม ของ Bandura ครูผู้สอนที่มีความเชื่อประสิทธิภาพในตนสูง จะปฏิบัติหน้าที่สอนได้ดี มองการทำงานในหน้าที่ด้วยความเชื่อมั่น ไม่กลัวความยากลำบาก นักเรียนที่ถูกสอนโดยครูประเภทนี้จะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพไม่ว่าจะเป็นเด็กเก่งหรืออ่อน ผู้นำทางวิชาการจะทำหน้าที่เป็นผู้สร้างและร่วมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับครู ตั้งแต่รูปแบบการทำงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน และหลักสูตร มีการจัดสรรทรัพยากรและเวลาที่เอื้อให้ครูปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้เวลาครูที่จะเตรียมการสอน รวมถึงจัดเวลาให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองผ่านการสังเกตการณ์ในห้องเรียน มีการสื่อสารที่ชัดเจนถึงเป้าหมาย มีการนิเทศและประเมินการสอนที่ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ Liu and Hallinger (2018, pp. 515-516) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู ด้วยการพัฒนาเป็นโมเดลเชิงสาเหตุกับกลุ่มตัวอย่างครูในประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับอิทธิพลทางอ้อม พบตัวแปรส่งผ่านภายในโมเดล คือ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู และเป็นอิทธิพลการส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediation) เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการและความเชื่อประสิทธิภาพในตนมีค่าเท่ากับ 0.40 อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเหล่านี้กล่าวถึงความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูโดยรวม ไม่ได้ลงลึกไปถึงความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูในด้านงานบริหาร (Teacher administration self-efficacy) จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบวิจัยชิ้นใดที่ศึกษา

ถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในมิติงานด้านบริหาร อย่างเฉพาะเจาะจง พบเพียงงานวิจัยของ Grissom and Loeb (2011, pp. 1104-1118) และ Sebastian et al. (2019, p. 597) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านวิชาการกับทักษะการจัดการองค์กร โดยในงานวิจัยเป็นการนำข้อคำถามในแบบสำรวจของ Grissom and Loeb (2011, pp. 1098-1099) (ยกเว้นทักษะการสร้างเครือข่ายกับผู้บริหารโรงเรียนอื่น) มาใช้ในการเก็บข้อมูลศึกษาทักษะการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารโรงเรียน เช่น จัดการงบประมาณ การจ้างงานบุคลากร การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เป็นต้น แม้ว่าการจัดการ (Management) และการบริหาร (Administration) อาจจะดูเป็นเรื่องเดียวกัน แต่นักวิจัยหลายท่านกล่าวว่า “การบริหารยากกว่าการจัดการ” เนื่องจากการบริหารเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการกำหนดนโยบายซึ่งเป็นกิจกรรมระดับสูง (งานของผู้บริหาร) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับอนาคตขององค์กร ในขณะที่การจัดการ (งานของผู้จัดการ) เป็นเรื่องของปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีอยู่ในเวลานี้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเก่งในตนเองแล้ว คุณลักษณะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ดี คือ การเป็นต้นแบบด้านศีลธรรม (Moral agent) ที่ดีด้วย บทบาทหน้าที่ดังกล่าวถูกกล่าวถึงโดยนักวิชาการชาวตะวันตก เช่น Schrag (1979, pp. 208-209) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญหน้ากับการตัดสินใจว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด อยู่ตลอดเวลา (What ought I do?) ทั้งนี้ในการตัดสินใจดังกล่าวผู้บริหารจะต้องยึดถือหลักจริยธรรม และหลักการปฏิบัติที่ยึดมั่นแน่วแน่ต่อหลักคุณธรรม ในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนว่าการกระทำและการตัดสินใจของตนเอง จะส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นอย่างไร Schrag เรียกหลักการดังกล่าวว่าการตัดสินใจทางจริยธรรม (Moral judgement) แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับบริบทของสังคมไทยที่มีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ สุชาติ นันทะไชย (Nanthachai, 2011, pp. 6-7) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาไทยที่เป็นผู้นำด้านวิชาการย่อมเป็นผู้ถูกคาดหวังให้เป็นต้นแบบที่ดีที่จะทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดทักษะ ความรู้ และสมรรถนะทางวิชาการ คุณธรรมและจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน จึงกล่าวได้ว่าคนที่จะเป็นนักบริหารและนักการจัดการศึกษาที่ดีนั้น จำเป็นต้องเป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” ในตัวเอง ผู้ที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี อันเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำด้านวิชาการที่ส่งผลให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเจริญงอกงามได้อย่างดี ทั้งนี้ สุชาติ นันทะไชย (Nanthachai, 2011, pp. 6-7) ได้ให้คำจำกัดความของผู้บริหารทางการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่สมดุลแบบนั้นว่า เป็นผู้นำทางการศึกษา ที่ “ดี เก่ง และมีความสุข” สุชาติ นันทะไชย ยังได้กล่าวถึงค่านิยมทางจริยธรรม (Moral value) ที่ทำหน้าที่ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มีความขัดแย้ง อยู่ตลอดเวลา ค่านิยมทางจริยธรรมเป็นความคิดรวบยอดของบุคคล ที่ใช้ตัดสินความถูกหรือผิด ความดีหรือเลว ที่จะทำให้เขาต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง สุชาติ นันทะไชย (Nanthachai, 2011, p. 65) ยังกล่าวไว้ว่าค่านิยมดังกล่าวของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้เมื่อบุคคลดังกล่าวมีประสบการณ์หรือข้อมูลมากขึ้น จึงเป็นที่มาของความสนใจในการดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับและอิทธิพลของความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรมที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่องต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่

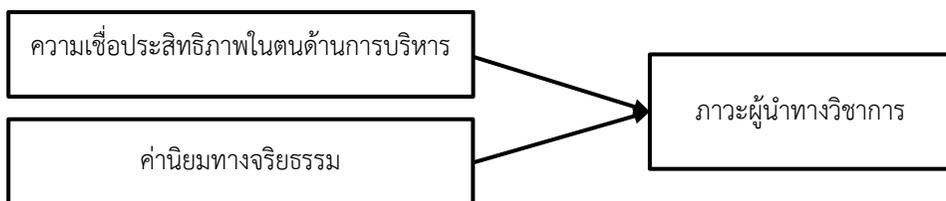
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรมที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่

### ประโยชน์การวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการบริหารการศึกษาให้มึนเนื้อหารายวิชาที่มุ่งผลิตผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำด้านวิชาการ
2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลที่เทียบพร้อมด้วยทักษะการบริหารพร้อมกับการเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ เป็นการผสมผสานกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Wang (2015, pp. 27-35) และกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความเชื่อประสิทธิภาพในตนของ Bandura ที่เน้นการบ่มเพาะ “ความเก่ง” ของผู้บริหารสถานศึกษา เข้ากับแนวคิดของสุชาติ นันทะไชย (Nanthachai, 2011, pp. 6-8) ที่เน้นการสร้างผู้บริหารที่เป็น “คนดี” ที่ใช้เหตุผลของค่านิยมทางจริยธรรม ในการตัดสินใจเรื่องใด ๆ บนพื้นฐานของความเป็นหลัก ทุกคนจึงเห็นควร เต็มใจที่จะปฏิบัติตาม ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้พัฒนาเป็นโมเดลเชิงสาเหตุ โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์ของโมเดลมิมิค (Multiple indicators and multiple causes model: MIMIC model) (Joreskog & Goldberger, 1975, pp. 638-639) ประกอบด้วย ตัวแปรเชิงเหตุ หรือตัวแปรภายนอก 2 ตัว ได้แก่ ความเชื่อประสิทธิภาพด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรม และตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ภาวะผู้นำด้านวิชาการ เส้นทางการสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากกรอบการวิจัยจะนำไปวิเคราะห์เพื่ออธิบายอิทธิพลอันเกิดจากปัจจัยเชิงเหตุทั้งสอง ร่วมสะท้อนคุณลักษณะแห่ง “ความเก่ง” และ “ความดี” ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ นำเสนอได้ดังกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโมเดลการวิจัย

### สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 ความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหารส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ

สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 ค่านิยมทางจริยธรรมส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะศึกษาต่อในหลักสูตรการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2564 โดยเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 330 คน (Graduate Division, 2021, online)

### กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยคณะผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดเกณฑ์ในการเลือกเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยกำหนดเป็นผู้สมัครเพื่อศึกษาต่อในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้สนใจศึกษาต่อในหลักสูตรมหาบัณฑิต จำนวน 300 คน และกลุ่มผู้สนใจศึกษาต่อในหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน 30 คน จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience sampling) ซึ่งจะคำนึงถึงความคุ้มค่าของประชากรในการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ สังกัดหน่วยงาน ประสบการณ์ทำงานโดยรวม ประสบการณ์ในด้านการบริหารงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ และ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่รวบรวมข้อมูลตัวแปร 3 ปัจจัย ซึ่งเป็นงานหลักของงานด้านวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 220-224) ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 3 ข้อ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร ด้วยการตั้งข้อคำถาม “ฉันคิดว่างานบริหารเหมาะกับฉันมากกว่างานสอน” จำแนกการตอบเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่คิดว่างานบริหารเหมาะสมกับตนเองมากกว่าการสอน และกลุ่มที่ไม่คิดว่างานบริหารเหมาะสมกับตนเองมากกว่าการสอน สำหรับค่านิยมจริยธรรม กำหนดข้อคำถามที่ว่า “ฉันชื่นชมผู้บริหารที่เป็น ‘คนเก่ง’ มากกว่า ‘คนดี’ เพราะคนเก่งทำให้โรงเรียนเติบโตก้าวหน้า” จำแนกการตอบเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความชัดเจนในการตอบ และกลุ่มที่โลเลในการเลือกตอบ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (1=ไม่จริงมากที่สุด 2=ไม่จริงมาก 3=ปานกลาง 4=จริงมาก และ 5=จริงมากที่สุด) โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) พบว่า ภาพรวมของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.80

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากหลักสูตรดังกล่าวปิดรับสมัครแล้ว 1 สัปดาห์ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลหลักสูตรได้ส่งแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 330 ชุด ไปให้ผู้สมัครไปตอบแบบสำรวจ ทั้งนี้ได้แจ้งให้ผู้สมัครได้ตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ (จะตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถามก็ได้) เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้วให้ส่งแบบสำรวจกลับมาที่คณะภายในระยะเวลา 7 วัน ทั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 215 คน (คิดเป็นอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามร้อยละ 65.15) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นตามวิธีของ Kelloway (1998, p. 20) อธิบายว่ากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อย 200 คน พร้อมกับการทำบรรณาธิกรณข้อมูล และจัดการข้อมูลที่ขาดหาย ก่อนนำมาวิเคราะห์ค่าสถิติการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (Statistical package for social science : SPSS)

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความเชื่อประสิทธิภาพในตน ด้านการบริหาร และด้านค่านิยมจริยธรรม ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean ใช้สัญลักษณ์ M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation ใช้สัญลักษณ์ SD) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation ใช้สัญลักษณ์ C.V.)

2. ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ทำการตรวจสอบความตรงและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ภายในโมเดลวิจัยด้วยการวิเคราะห์โมเดลมิมิค ซึ่งเป็นโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นอย่างง่าย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 องค์ประกอบ และตัวแปรเชิงเหตุ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อ ประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร และค่านิยมเชิงจริยธรรม โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลมิมิค (MIMIC) ที่ว่าตัวแปรทั้งสองนี้ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด วิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นเดียวกับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นทั่วไป ด้วยค่าสถิติ chi-square พิจารณาร่วมกับ ดัชนีวัดความกลมกลืน โดยสัดส่วนของ chi-square ต่อ df ควรมีค่าประมาณ 2:1 ค่าดัชนีระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (Comparative fit index หรือ CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.95, SRMR และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.07 (Hair et al., 2010, p. 672) ดำเนินการด้วยโปรแกรม R (Lavaan package) (Rosseel, 2012, p. 1)

### ข้อจำกัดของการวิจัย

คณะผู้วิจัยตระหนักดีว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ยังคงมีข้อจำกัด อันเนื่องมาจากการได้มาของตัวอย่างการวิจัย ที่เป็นกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะศึกษาต่อในหลักสูตรการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แม้ว่าในความเป็นจริงแล้วลักษณะธรรมชาติของกลุ่ม ตัวอย่างวิจัยไม่น่าจะมีความแตกต่างจากผู้สมัครเรียนในหลักสูตรการบริหารการศึกษาของสถาบันอื่น ๆ มากนัก ทั้งนี้การอ้างอิงผลการวิจัยในการนำมาใช้ประโยชน์นั้น ยังคงต้องคำนึงถึงบริบทของแต่ละสถาบัน บรรยากาศองค์กร ทรัพยากรและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นหลัก เพื่อให้การประยุกต์ใช้สารสนเทศที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ และอัตลักษณ์ ของหลักสูตรและองค์กรต่อไป

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			<b>บทบาทด้านการจัดการ</b>		
- หญิง	157	73.0	- ผู้บริหาร / หัวหน้างาน	104	48.4
- ชาย	58	27.0	- รองหัวหน้า ผู้ช่วยฯ เลขฯฯ	25	11.6
<b>ประสบการณ์</b>			- ไม่มีบทบาทด้านการจัดการ	86	40.0
- กลุ่มต่ำ ( $\leq 33$ เดือน)	52	24.2	<b>กลุ่มสาระ</b>		
- กลุ่่มกลาง (34 - 64 เดือน)	98	45.6	- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	50	23.3
- กลุ่มสูง ( $\geq 65$ เดือน)	65	30.2	- คณิตศาสตร์	37	17.2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
สังกัด			- ภาษาอังกฤษ	28	13.0
- สพฐ	183	85.1	- ภาษาไทย	21	9.8
- สช.	10	4.7	- สังคม	17	7.9
- กทม.	10	4.7	- สุขศึกษา	13	6.0
- อปท.	5	2.3	- การงาน	12	5.6
- อว.	3	1.4	- ศิลปะ	9	4.2
- อื่น ๆ	4	1.9	- อื่น ๆ	28	13.0
<b>ตำแหน่งวิทยฐานะ</b>					
- คศ. 1	159	74.0			
- คศ. 2	14	6.5			
- คศ. 3	7	3.3			
- ตำแหน่งสายบริหาร	6	2.8			
- อื่น ๆ เช่น ครูอัตราจ้าง ครูเอกชน นักวิชาการ	29	13.5			

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน (ร้อยละ 73.0) และเพศชาย จำนวน 58 คน (ร้อยละ 27.0) มีประสบการณ์ในการทำงานระดับปานกลาง คือ อยู่ในช่วง 34-64 เดือน จำนวน 98 คน (ร้อยละ 45.6) รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานสูง คือมากกว่า 65 เดือน จำนวน 65 คน (ร้อยละ 30.2) และมีประสบการณ์ทำงานน้อย คือน้อยกว่า 33 เดือน จำนวน 52 คน (ร้อยละ 24.2) ทั้งนี้ผู้สมัครโดยส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวนถึง 183 คน (ร้อยละ 85.1) โดยเป็นครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ. 1) จำนวน 199 คน (ร้อยละ 65.70) รองลงมาคือ ชำนาญการ จำนวน 159 คน (ร้อยละ 74.0) มีตำแหน่งด้านการบริหารจัดการโรงเรียน (เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน รองหัวหน้า ผู้ช่วยฯ ฯลฯ) เกินกว่าครึ่งหนึ่งของผู้สมัครทั้งหมด คิดเป็นจำนวน 129 คน (ร้อยละ 60) เป็นที่นำสังเกตร้อยละ 40 ของผู้สมัครเรียนในหลักสูตรดังกล่าวเป็นครูผู้สอนในกลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 23.3) และวิชาคณิตศาสตร์ (ร้อยละ 17.2)

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเชื่อประสบการณ์ในตนด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกรายองค์ประกอบ

ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ	M	SD	CV (%)	Min	Max
- การกำหนดพันธกิจ	4.80	0.39	8.13	3.00	5.00
- การจัดการเรียนการสอน	4.84	0.33	6.82	3.33	5.00
- การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน	4.74	0.41	8.65	3.20	5.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการสูงสุดคือ การจัดการเรียนการสอน ( $M=4.84$ ,  $CV=6.82$ ) รองลงมา คือ การกำหนดพันธกิจ ( $M=4.80$ ,  $CV=8.13$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน ( $M=4.74$ ,  $CV=8.65$ )

ตารางที่ 3 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตามตัวแปรเชิงเหตุ

ตัวแปรเชิงเหตุ	M	SD	CV (%)	Min	Max
<b>ปัจจัยเชิงเหตุด้านความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร</b>					
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดพันธกิจ	4.85	0.33	6.80	3.00	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน	4.88	0.27	5.53	4.00	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน	4.77	0.40	8.39	3.20	5.00
<b>1. กลุ่มที่คิดว่างานบริหารเหมาะสมกับตนเองมากกว่างานสอน (n=150)</b>					
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดพันธกิจ	4.85	0.33	6.80	3.00	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน	4.88	0.27	5.53	4.00	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน	4.77	0.40	8.39	3.20	5.00
<b>2. กลุ่มที่ไม่คิดว่างานบริหารเหมาะสมกับตนเองมากกว่างานสอน (n=65)</b>					
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดพันธกิจ	4.66	0.48	10.30	3.50	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน	4.74	0.41	8.65	3.33	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน	4.66	0.42	9.01	3.40	5.00
<b>ปัจจัยเชิงเหตุด้านค่านิยมจริยธรรม</b>					
<b>1. กลุ่มชัดเจน (n=162)</b>					
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดพันธกิจ	4.83	0.36	7.45	3.50	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน	4.85	0.32	6.60	3.33	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน	4.75	0.39	8.21	3.20	5.00
<b>2. กลุ่มโลเล (n=53)</b>					
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดพันธกิจ	4.70	0.45	9.57	3.00	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน	4.78	0.35	7.32	4.00	5.00
- ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน	4.72	0.44	9.32	3.40	5.00

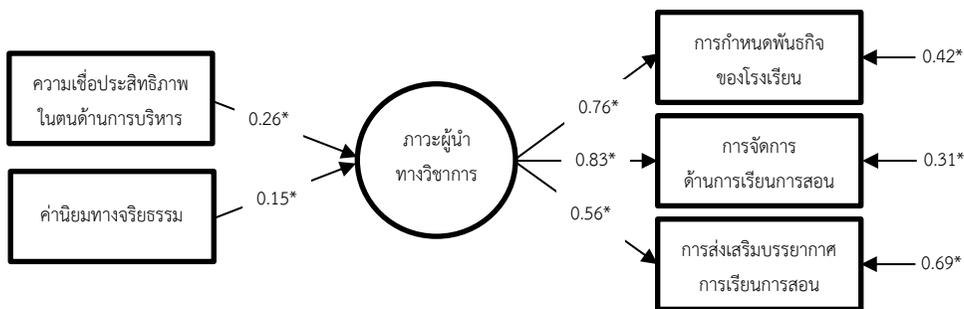
จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุด้านความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร ภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้สมัครเรียนที่คิดว่างานบริหารเหมาะสมกับตนเองมากกว่างานสอน มีการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน สูงกว่ากลุ่มผู้สมัครเรียนที่ไม่คิดว่างานบริหารเหมาะสมกับตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มผู้สมัครเรียนทั้ง 2 กลุ่ม เห็นความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแยกรายกลุ่ม กลุ่มที่คิดว่างานบริหารเหมาะสมกับตนเองมากกว่างานสอน มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ( $M=4.88$ ,  $CV=5.53$ ) ด้านการกำหนดพันธกิจ ( $M=4.85$ ,  $CV=6.80$ ) และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ( $M=4.77$ ,  $CV=8.39$ ) สำหรับกลุ่มที่ไม่คิดว่างานบริหารเหมาะสมกับตนเองมากกว่างานสอน ระดับการรับรู้ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ( $M=4.74$ ,  $CV=8.65$ ) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน ( $M=4.66$ ,  $CV=9.01$ ) และด้านการกำหนดพันธกิจ ( $M=4.66$ ,  $CV=10.30$ ) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยเชิงเหตุด้านค่านิยมจริยธรรม พบว่า มีความสม่ำเสมอในมุมมอง

การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกทั้งสองกลุ่ม โดยในกลุ่มที่มีความชัดเจน ระดับการรับรู้ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน (M=4.85, CV=6.60) ด้านการกำหนดพันธกิจ (M=4.83, CV=7.45) และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในห้องเรียน (M=4.75, CV=8.21) สำหรับกลุ่มโลเล ระดับการรับรู้ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน (M=4.78, CV=7.32) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน (M=4.72, CV=9.32) และด้านการกำหนดพันธกิจ (M=4.70, CV=9.57) ตามลำดับ

ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวแปร	ภาวะผู้นำทางวิชาการ			
	b	$\beta$	S.E.	z-value
ความเชื่อประสิทธิภาพตนเองในการบริหาร	0.17	0.26	0.05	3.51
ค่านิยมทางจริยธรรม	0.10	0.15	0.05	2.00
R <sup>2</sup>	0.09			



$$\chi^2(5, N=215) = 4.33, p\text{-value}=0.50, CFI=1.00, SRMR=0.02, RMSEA=0.00$$

ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์มีผลของภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 2 พบว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เห็นได้จาก ค่าสถิติ  $\chi^2(5, N=215) = 4.33, p=0.50$  มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ดี CFI=1.00, SRMR=0.02, RMSEA=0.00 น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่ามากที่สุดเท่ากับ 0.76 รองลงมา คือ การกำหนดพันธกิจ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 และ 0.56 ตามลำดับ

ผลการศึกษาอิทธิพลของความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรมที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ พบว่า จากภาพที่ 2 ตัวแปรภายนอกทั้งสอง ได้แก่ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรม ต่างส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สมัครเรียน ด้วยขนาดอิทธิพลมาตรฐาน 0.26 และ 0.15 ตามลำดับ และร่วมกันทำนายภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

ในงานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยพบข้อค้นพบที่น่าสนใจ 3 ประการ ข้อค้นพบประการแรก คือ ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่อยู่ในระดับที่สูงมาก (สูงกว่าระดับ 4.5 ในทุกมิติ) ข้อค้นพบประการที่สอง คือ ผู้บริหารรุ่นใหม่เหล่านี้ให้ความสำคัญกับงานด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด ข้อค้นพบนี้อาจมองได้ 2 มุมมอง ในแง่ดี ก็คือผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญมากกับงานด้านการเรียนการสอน เช่น การจัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และกิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้สมัครเรียนหลักสูตรการบริหารการศึกษาโดยส่วนใหญ่ยังปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอน จึงคุ้นเคยกับภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนมากที่สุด แต่ในอีกแง่หนึ่ง ก็อาจมองได้ว่าผู้สมัครเรียนเหล่านี้ยังยึดติดกับการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น เกรดเฉลี่ย หรือ ผลการทดสอบ O-NET มากจนเกินไป สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (Sripetchdee & Kiatwateeratrana, 2018, online) จึงเป็นไปได้ว่าผู้สมัครเรียนเหล่านี้จะยังไม่คุ้นชินกับภาระงานและความรับผิดชอบที่เกินบทบาทครูผู้สอน เช่น การใช้วิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร และการสร้างสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นภาระงานด้านบริหารที่ Chan et al., 2014, p. 3) มองว่าเป็นภารกิจหลักที่ทำให้งานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างจากงานของครูผู้สอนอย่างชัดเจน และข้อค้นพบประการสุดท้ายที่สำคัญที่สุดก็คือ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร และค่านิยมทางจริยธรรมมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 และ 2 ที่คณะผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ปัจจัยเชิงเหตุ 2 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการเป็นผู้บริหาร และค่านิยมทางจริยธรรมส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ข้อค้นพบนี้เกี่ยวข้องกับศาสตร์แห่งการบริหารการศึกษาโดยตรงก็คือ หลักสูตรการบริหารการศึกษาต้องเตรียมความพร้อมด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับเป็นผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ เพื่อให้พวกเขาเกิดความมั่นใจในประสิทธิภาพของตนเองและเกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ในการพัฒนาตัวเอง และองค์กรไปด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Hallinger and Huber (2012, p. 1) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้นำสถานศึกษาในกระบวนทัศน์ใหม่ ข้อค้นพบข้อสุดท้ายนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการบ่มเพาะผู้นำทางวิชาการที่ควรมีแนวทางในการบ่มเพาะทักษะการบริหารจัดการศึกษาและจริยธรรมวิชาชีพสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาควบคู่ไปด้วยกัน ข้อสรุปนี้มีความสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพ่อหลวงรัชกาลที่ 9 เรื่องการ “...ส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง...” และยังสอดคล้องกับสิ่งที่สุชาติ นันทไชย (Nanthachai, 2011, p. 6) ได้กล่าวถึงหน้าที่ผู้บริหารทางการศึกษาที่ถูกสังคมคาดหวังให้เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ด้านวิชาการ และนิสัยในจริยธรรมอันดีให้กับครูผู้สอนและนักเรียนในโรงเรียนอีกด้วย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การพัฒนาหลักสูตรการบริหารการศึกษา เพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีความสมบูรณ์พร้อมเป็นผู้นำทางวิชาการ ควรมุ่งเน้นหลักสูตรที่สร้างสมดุลทั้งด้านความเก่ง และความดี หลักสูตรการบริหารการศึกษาทุกหลักสูตรจึงควรมีหน้าที่ในการเป็น “ด้านหน้า” ในการ “สกัด” ผู้ที่ไม่เหมาะสมไม่ให้เข้ามาทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา (ในขั้นตอนการรับสมัครเรียน) และ ทำหน้าที่ “เจียร์โน” ผู้ที่เฝ้าย้อมด้วยความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรมให้เจริญเติบโตเป็นผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบต่อไปในอนาคต (ผ่านกระบวนการเรียนการสอน การฝึกหัด และการบ่มเพาะ) หน้าที่ดังกล่าวนี้ถือเป็นคุณูปการอันใหญ่หลวงแก่วงการการศึกษาไทย นอกจากนี้หลักสูตรการบริหารการศึกษาควรกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง

อันเกิดจากการที่หลักสูตรมีโครงสร้างเนื้อหารายวิชาที่ครอบคลุมองค์ความรู้ที่จำเป็น การจัดการเรียนการสอนใช้วิจัยเป็นฐาน อ่างอิงกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงให้จุดประกายความคิด ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ นำเสนอแนวคิดที่เป็นไปได้ ต่อยอดความรู้และการวิจัย เพื่อนำไปใช้จริงในสถานศึกษาต้นสังกัด ทั้งนี้หลักสูตรการบริหารการศึกษาควรพัฒนาเนื้อหา รายวิชาที่สร้างผู้นำทางวิชาการที่มีทักษะการบริหารจัดการศึกษาและจริยธรรมวิชาชีพสำหรับผู้บริหารทางการศึกษา ควบคู่ไปด้วยกัน ผู้บริหารรุ่นใหม่เหล่านี้จะเป็นบุคคลต้นแบบที่ดีของครูและเด็กนักเรียนต่อไปในอนาคต เพื่อให้มีหลักคิด ในการทำงานและใช้ชีวิตที่เป็นรูปธรรม อิงคำสอนในเรื่องความถูกต้องและความดี เพื่อสร้างค่านิยมจริยธรรม ที่ผู้บริหารในอนาคตใช้เป็นหลักในการบริหารคน บริหารงาน และบริหารประโยชน์อันจะเกิดขึ้นกับองค์กร และ ประเทศชาติต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการติดตามความก้าวหน้าของบัณฑิตในระยะยาว ว่าคุณลักษณะที่สมบูรณ์พร้อมด้วยความเก่ง (ความเชื่อประสิทธิภาพในตนด้านการบริหาร) และความดี (ค่านิยมทางจริยธรรม) จะมีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ เมื่อประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคลมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สถานการณ์จริงในบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะแฝงที่หลักสูตรพยายามบ่มเพาะนี้ จะมีความคงทน เป็นเมล็ดพันธุ์ชั้นเยี่ยม ที่แสดงถึงพลังของคนรุ่นใหม่ ที่ยิ่งใหญ่และสร้างความเปลี่ยนแปลงการศึกษาของประเทศต่อไปในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

- Çalik, T., Sezgin, F., Kavgaci, H., & Kilinç, A. Ç. (2012). Examination of relationships between Instructional leadership of school principals and self-efficacy of teachers and collective teacher efficacy. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(4), 2498-2504.
- Chan, T. C., Chandler, M., Turan, S., Kpeglo, S., & Du, R. (2014). *Roles and responsibilities of school principals: A five country comparison. The SRCEA Yearbook 2014*, Mississippi State University Press. Retrieved October 11, 2021, from <https://www.dropbox.com/s/a4zdh7yo46mx8su/Yearbook2014AdditionFinal.pptx?dl=0>
- Graduate Division. (2021). *Trends of graduate students of College of Education*. Retrieved October 1, 2021, from <http://sp-grad.edu.ku.ac.th/> (In Thai)
- Grissom, J. A., & Loeb, S. (2011). Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills. *American Educational Research Journal*, 48(5), 1091-1123.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ, USA : Pearson Education.
- Hallinger, P. (2010a). A review of three decades of doctoral studies using the principal instructional management rating scale: A lens on methodological progress in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 271-306.
- Hallinger, P. (2010b). Developing instructional leadership. In B. Davies, and M. Brundrett, (eds.). *Developing successful leadership* (pp. 61-76). Dordrecht : Springer.
- Hallinger, P., & Huber, S. (2012). School leadership that makes a difference: International perspectives. *School Effectiveness and School Improvement*, 23(4), 1-9.

- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management leadership behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 272-309.
- Hallinger, P., & Wang, W. C. (2015). *Assessing instructional leadership with the principal instructional management rating scale*. Hong Kong : Springer International Publishing.
- Halpern, C., Szecsi, T., & Mak, V. (2021). “Everyone can be a leader”: Early childhood education leadership in a center serving culturally and linguistically diverse children and families. *Early Childhood Education Journal*, 49(4), 669-679.
- Hughes, W., & Pickeral, T. (2013). School climate and shared leadership. Retrieved October 11, 2021, from <https://schoolclimate.org/wp-content/uploads/2021/05/sc-brief-leadership.pdf>
- Jansopa, N. (2015). *Needs analysis in instructional leadership development for primary school administrators*. Thesis, Master of Education Program in Educational Administration, Chulalongkorn University, Bangkok. (In Thai)
- Joreskog, K. G., & Goldberger, A. S. (1975). Estimation of a model with multiple indicators and multiple causes of a single latent variable. *Journal of the American Statistical Association*, 70(351), 631-639.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. CA : Sage Publication.
- Lambert, L. (2002). *The constructivist leader*. New York : Teachers College Press.
- Liu, S., & Hallinger, P. (2018). Principal instructional leadership, teacher self-efficacy, and teacher professional learning in China: testing a mediated-effects model. *Educational Administration Quarterly*, 54(4), 501-528.
- Ministry of Education. (2007). *Guidelines for educational decentralization, administration and management in the year 2007*. Retrieved October 11, 2021, from <http://backoffice.oneco.th/uploaded/Category/Laws/RuleMetDistEdMnt2550-02-12-2010.pdf> (in Thai)
- Nanthachai, S. (2011). *Professional ethics for educational administrator*. Bangkok : Samchareon Publishing. (in Thai)
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.
- Schrag, F. (1979). The principal as a moral actor. In D.A. Erickson, and T.L. Reller. (eds). *The principal in metropolitan schools* (pp. 208-232). CA : McCutchan Publishing.
- Sebastian, J., Allensworth, E., Wiedermann, W., Hochbein, C., & Cunningham, M. (2019). Principal leadership and school performance: An examination of instructional leadership and organizational management. *Leadership and Policy in Schools*, 18(4), 591-613.
- Sripetchdee, N., & Kiatwateeratana, T. (2018). *Vicham Panit: How to learn and when to change*. Retrieved October 11, 2021, from <https://thepotential.org/knowledge/prof-vicham-panich/> (In Thai)

## ผู้เขียนบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มีชัย ออสุวรรณ

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: meechai.o@ku.ac.th

ดร. ธีรรัตน์ ศิริภาพ

รองผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

E-mail: thomrat@photisan.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ สุขสม

อาจารย์ประจำวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ดร. ภูษิตย์ วงษ์เล็ก

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

E-mail: pusit@southeast.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษยา วงษ์ชวลิตกุล

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

E-mail: busaya@southeast.ac.th

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก