

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

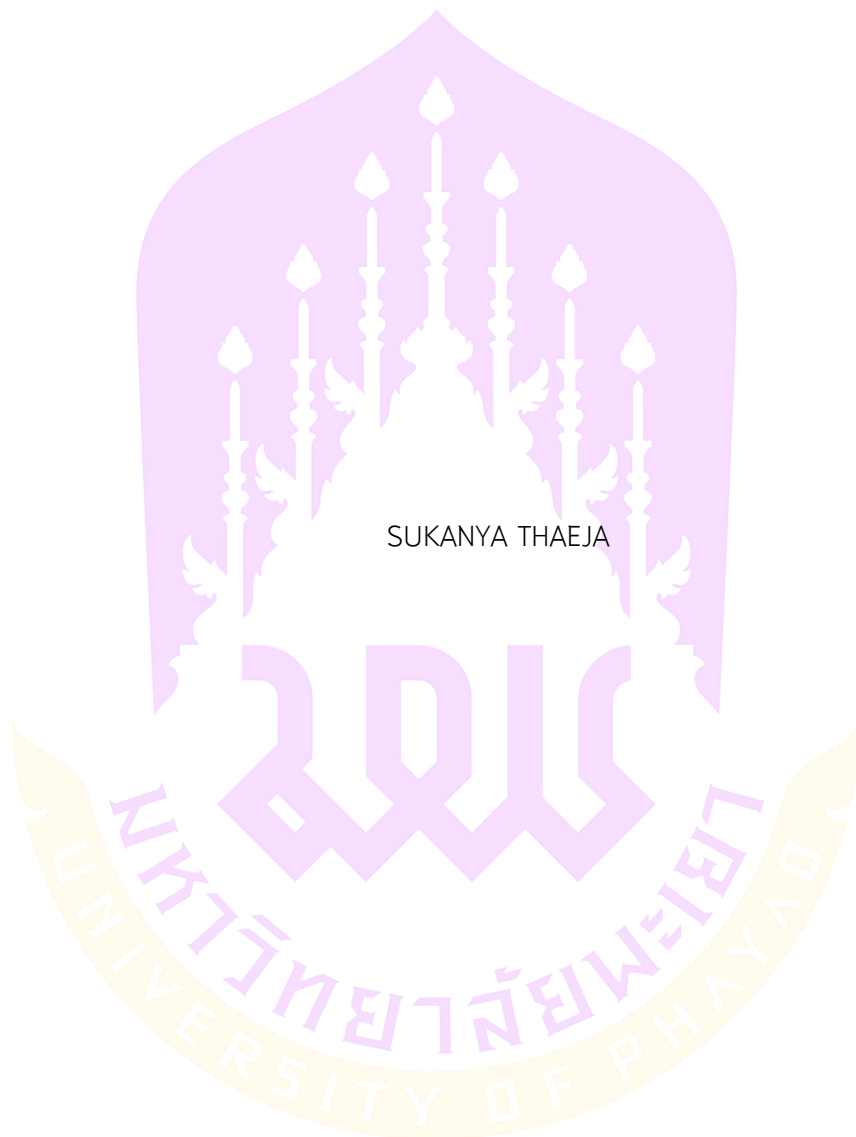
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AND WORLD CLASS STANDARD SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 36



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ของ สุกัญญา เตจ๊ะ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	สุกัญญา เตจ๊ะ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AND WORLD CLASS STANDARD SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 36

Author: Sukanya Thaeja, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao,
2020

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Transformational Leadership, Effectiveness of World Class Standard School

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership of the school administrators of World Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office 36. 2) to study the effectiveness of World Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office 36. and 3) to study the relationship between the transformational leadership and the effectiveness of World Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office 36. The samples group were consisted 285 of administrators and teachers of World Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office 36. The data-collecting instruments were the set of five-leveled questionnaires developed by the researcher and the data-analyzing were percentage, mean, standard deviation and Pearsons correlation. The results were 1) the overall of transformational leadership was higher level. 2) the overall of effectiveness of World Class Standard School was high level and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and the effectiveness of World Class Standard School was moderate which is statistically significant at .01



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ที่ได้ให้คำชี้แนะ คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเอง ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายวรพงษ์ สันติวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์คณะวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอแม่ต๋ำ จังหวัดพะเยา นายไกร ธรรมภาค ผู้อำนวยการพิเศษโรงเรียนปล้องวิทยาคม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

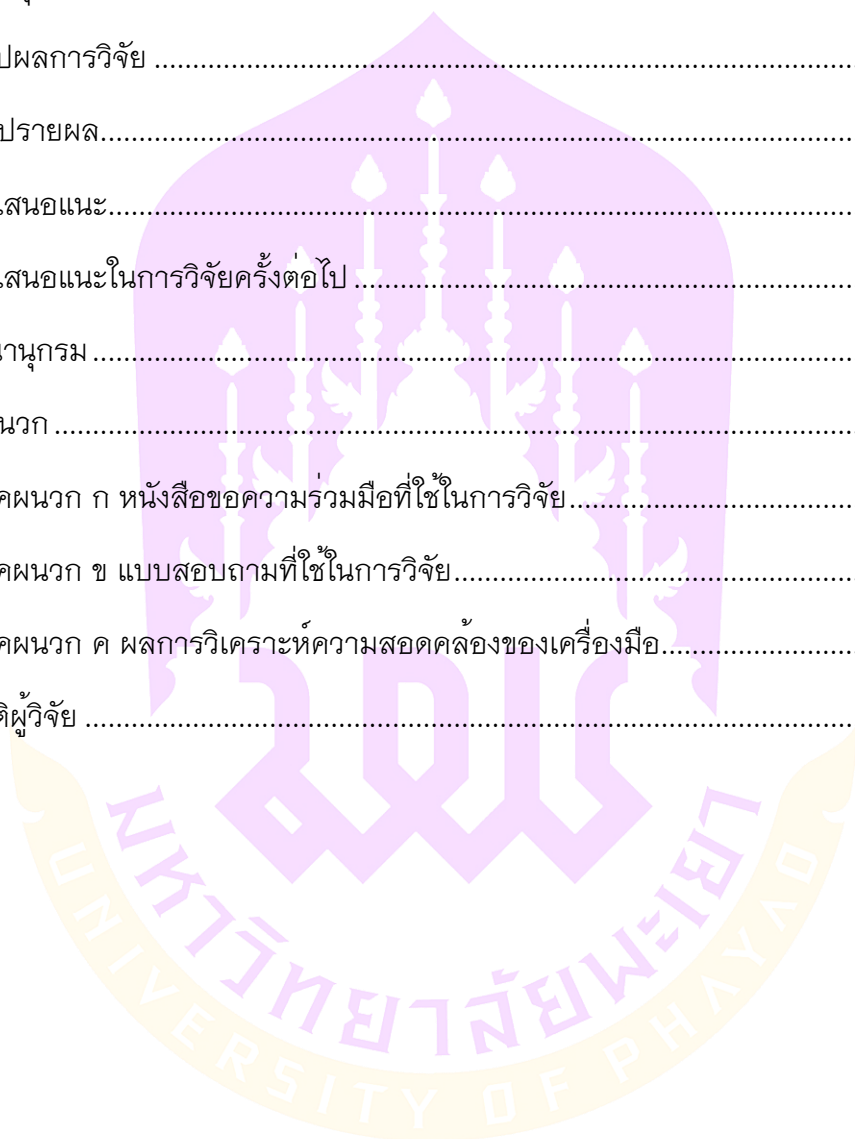
ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณบิดา คุณมารดา ที่เปรียบเสมือนอาจารย์คนแรก ที่ให้การสนับสนุน คอยเป็นกำลังใจและแรงผลักดัน ทำให้ผู้วิจัยมีแรงใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณครอบครัว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดี ตลอดการทำวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ออกาสผู้วิจัยได้เข้ามาศึกษาในสถานบันคุณภาพชั้นนำแห่งนี้และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์และปรับใช้ในการแก้ปัญหาในอาชีพต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1.....	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	14
บทที่ 2	15
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	15
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	18
ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	21
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory)	23
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	26

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	26
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา	27
บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
เป้าหมายการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ปี พ.ศ. 2561-2564 ..	39
แนวทางดำเนินการ/วิธีการการนิเทศติดตามเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียน มาตรฐานสากล	42
การนิเทศเพื่อการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58
บทที่ 3	59
วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 4	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	68
การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36	79
การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 แต่ละด้านเป็นรายข้อ.....	80

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล ของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	88
บทที่ 5	91
บทสรุป	91
สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	100
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือที่ใช้ในการวิจัย	110
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	111
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือ	129
ประวัติผู้วิจัย	133



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ปีการศึกษา 2563	60
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	68
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	69
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	71
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	72
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	74
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	76
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	77

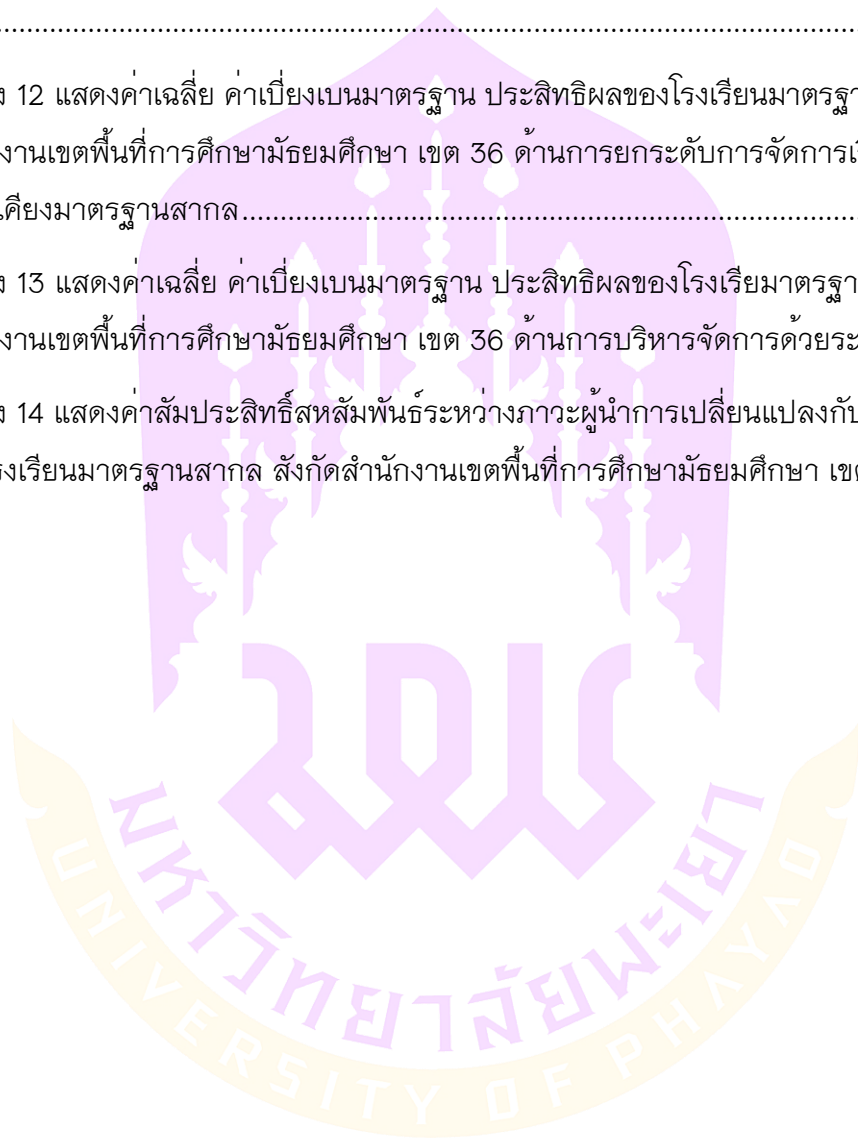
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
 มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36..... 79

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพล
 โลก.....80

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอน
 เทียบเคียงมาตรฐานสากล.....82

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 85

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
 ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.....89



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	58
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเป็นแค่การเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และเทียบเคียงกับความเป็นสากล (สมหมาย อ้นดอนกลอย, 2556)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลัก ของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งใน ส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของ องค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ที่ประเทศไทย ได้ให้สัตยาบัน รวมทั้ง ผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพ ของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบ การศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และการขาด ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์

สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย ส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กำหนดให้การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น การจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล จึงถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง โดยเริ่มจากการนำร่องในปีการศึกษา 2553 กับโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ เป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

ความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนการทัศนวิสัยทัศนในการทำงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีของเลทวูดและแจนซี Leithwood and Jantzi (1996 อ้างอิงใน ศศิประภา องอาจ, 2557, หน้า 2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 6 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้

บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และเสมอภาค อีกทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เพียงใด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561, หน้า 3) ได้กำหนดนโยบายการพัฒนา “โรงเรียนมาตรฐานสากล” ว่าการที่ โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จากเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จจากคู่มือแนว ดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล (ปรับปรุง พ.ศ. 2561) มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพัฒนา ผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก 1.1) เป็นเลิศวิชาการ 1.2) สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา 1.3) ล้ำหน้าทางความคิด 1.4) ผลงานอย่างสร้างสรรค์ 1.5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล 2.1) ด้านคุณภาพวิชาการ 2.2) ด้าน คุณภาพของครู 2.3) ด้านการวิจัยและพัฒนา 3) ด้านบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 3.1) ด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน 3.2) ด้านระบบบริหารจัดการ 3.3) ด้านปัจจัยพื้นฐาน 3.4) ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นโครงการที่จัดตั้งโดยคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาเร่งด่วน ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้เทียบเท่าสากล ด้วยนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงสากล และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ดำเนินการในโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา จำนวน 500 โรงเรียน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา ตอนปลาย, 2557) การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการจัด การศึกษาของ UNESCO ได้แก่ Learning to know หมายถึง การเรียนเพื่อให้ความรู้ในสิ่งต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อไป ได้แก่ การรู้จักการแสวงหาความรู้ การต่อยอดความรู้ที่มีอยู่และร่วม ทั้งการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่ Learning to do หมายถึง การเรียนเพื่อการปฏิบัติหรือลงมือทำ ซึ่ง อาจนำไปสู่การประกอบอาชีพจากความรู้ที่ได้ศึกษามา รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อสร้างประโยชน์ให้ สังคม Learning to live together หมายถึง การเรียนเพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ อย่างมีความสุขทั้งการดำเนินชีวิตในการเรียน ครอบครัว สังคม และการทำงาน Learning to be หมายถึง การเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ รู้ถึงศักยภาพ ความถนัด ความสนใจ ของตนเอง สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เลือกลงแนวทาง การพัฒนาตนเองตามศักยภาพ วางแผนการเรียนต่อการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับ

ศักยภาพตนเองได้ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งในฐาณะพลเมืองไทยและพลโลก เทียบเคียงได้กับนานาชาติอารยประเทศได้ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555, หน้า 21) ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับของโรงเรียน เพราะผู้บริหารคือ กลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในโรงเรียน ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางการจัดการที่ดี มีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพสถานศึกษา (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561, หน้า 3)

ดังนั้นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนในการจัดการศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้บริหารสามารถที่จะนำเอาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้เพื่อสร้างระบบงานให้มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จะต้องมึคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 6 ประการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือฤล การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของเลทวูดและแจนซี Leithwood and Jantzi (1996 อ้างอิงใน ศศิประภา องอาจ, 2557, หน้า 2) ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ซึ่งมีประเด็นในการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Leithwood and Jantzi (1996 อ้างอิงใน ศติประภา อองอาจ, 2557, หน้า 2) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่
 - 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
 - 1.2 การถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม
 - 1.3 การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล
 - 1.4 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 1.5 การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
 - 1.6 การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล อาศัยตามแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2561 กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

2.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) คุณลักษณะของนักเรียนที่เน้น ความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทาง ความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

2.2 ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard)

2.3 ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 รวมจำนวน 41 คน

2.1.2 ครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 988 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ได้มาจากข้อมูลอัตรากำลังครูและปริมาณงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 988 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2555, หน้า 178-180) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 244 คน โดยใช้วิธีเทียบอัตราส่วน

สรุป ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 10 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 41 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ใน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 244 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 285 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของเลทวูดและแจนซี Leithwood and Jantzi (1996 อ้างอิงใน ศศิประภา องอาจ, 2557, หน้า 2) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่

- 3.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
- 3.1.2 การถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม
- 3.1.3 การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล
- 3.1.4 การกระตุ้นทางปัญญา
- 3.1.5 การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
- 3.1.6 การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

3.2 ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล อาศัยตามแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2561 กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

3.2.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) คุณลักษณะของนักเรียนที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

3.2.2 ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard)

3.2.3 ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการกระตุ้นและแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ตามทฤษฎีของเลทวูดและแจนซี Leithwood and Jantzi (1996 อ้างอิงใน ศติประภา องอาจ, 2557, หน้า 2) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่

1.1 **การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน** หมายถึง การแสดงออกถึงความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพ้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นระบบ การทำให้ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร มีความมั่นใจในการเอาชนะอุปสรรคทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.2 **การเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการส่งเสริมการร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรสู่เป้าหมายที่ตรงกัน ทำให้ผู้ร่วมงานไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อองค์กรหรือหน่วยงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจและสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.3 **การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเป้าหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงความนับถือ ยกย่อง ให้เกียรติและความห่วงใยในความรู้สึกส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้การยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล

1.4 **การกระตุ้นทางปัญญา** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา โดยให้เกิดความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สื่อและภาษาที่เข้าใจง่ายส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจในบทบาทและยอมรับบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่า ส่งผลให้บุคคลากรมีความพยายามและแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1.5 **การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติในสิ่งที่ดี เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และจูงใจเพื่อให้

ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา

1.6 การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าผู้บริหารต้องการผลการปฏิบัติงานที่ดีจากบุคลากร มีความรับผิดชอบในงาน มีการทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ปฏิบัติ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 ที่สามารถดำเนินงานร่วมกันจนสามารถทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) กระบวนการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) คุณลักษณะของนักเรียนที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล

อาศัยตามแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2561 กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) คุณลักษณะของนักเรียนที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนได้พัฒนาต่อยอดคุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ มีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตตลอดจนการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

แบบยั่งยืน ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษ 21 และคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก ได้แก่

1.1 เป็นเลิศวิชาการ (Smart) มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี รอบรู้ภาษา ข้อมูล และทัศนภาพ มีผลการเรียนดีเป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือระดับสูงทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ

1.2 สื่อสารสองภาษา (Communicator) มีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์มีทักษะการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพ ใช้ภาษาสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น มีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบันทางภาษาต่าง ๆ

1.3 ล้ำหน้าทางความคิด (Thinker) มีความใฝ่รู้ สร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง คิดได้ในระดับสูง มีเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรอง วิจัย สืบค้น และประเมินค่า กล้านำเสนอความคิดที่สร้างสรรค์และแตกต่าง สามารถปรับตัว นำตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีแก้ปัญหา จัดการกับความซับซ้อนได้

1.4 ผลงานอย่างสร้างสรรค์ (Innovator) สามารถจัดลำดับความสำคัญวางแผน และบริหารจัดการสู่ผลสำเร็จ สามารถใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้ออกแบบสร้างสรรค์งาน สื่อสาร นำเสนอ เผยแพร่ มีผลงานออกแบบสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นที่นำเสนอ เผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง สามารถผลิตผลงานที่เหมาะสม มีคุณภาพสูง

1.5 ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Global Citizenship) มีความตระหนักรู้สภาพการณ์ของโลก (Global Awareness) สามารถเรียนรู้และจัดการกับความซับซ้อนคลุมเครือ มีความรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและของนานาชาติ

2. ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard)

ด้านคุณภาพวิชาการ

1. จัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองของความถนัดและศักยภาพ ตามความต้องการของผู้เรียน
2. จัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ด้วยภาษาอังกฤษ
3. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)

4. พัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของนักเรียน

5. จัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาการใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ (Quality-Classroom System)

6. ใช้ระบบการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล โดยประเมิน จากการสอบข้อเขียน สอบปากเปล่า สอบสัมภาษณ์ และสามารถเทียบโอน ผลการเรียนรู้กับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ด้านคุณภาพของครู

1. ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ/อาชีพ และผ่านการประเมินระดับชาติ

2. ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

3. ครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อภาษาต่างประเทศ ในการจัดการเรียน การสอน

4. ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline)

5. ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ในระดับภาค/ชาติ/นานาชาติ

6. ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) หมายถึง โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ ทั้งในประเทศและนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียน มีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว สามารถแสวงหาระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการและจำเป็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการโรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2. ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA)
3. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่มี ผลงานปรากฏ

เป็นที่ยอมรับ

4. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ
5. ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
6. ผู้บริหารมีประสบการณ์การอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการ

จัดการศึกษาในระดับชาติ/นานาชาติ

ด้านระบบการบริหารจัดการ

1. โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คุณภาพตาม เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตาม เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

2. โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ ทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ

3. โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการ ของโรงเรียน

4. โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว

5. โรงเรียนสามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความเป็นเลิศใน การจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่าง คล่องตัวตามสภาพความต้องการและ จำเป็น

6. โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ

ด้านปัจจัยพื้นฐาน

1. โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนเหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดทุกระดับ และมีอัตราครู 1 คน ต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน

2. โรงเรียนมีจำนวนนักเรียน 30-40 คน ต่อ ห้องเรียน

3. ภาระงานสอนของครูมีความเหมาะสม ตามเกณฑ์ที่ กคศ. กำหนด

4. โรงเรียนจัดให้มีหนังสือ ตำราเรียน สื่อเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล อย่างเพียงพอ

5. โรงเรียนมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบความเร็วสูง เชื่อมโยงครอบคลุม พื้นที่ของ โรงเรียน

6. โรงเรียนมีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มัลติมีเดีย (Electronics Multi-Media Classroom) ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการและมีอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เน้นความเป็นเลิศของนักเรียนตามกลุ่มสาระอย่างพอเพียง

7. โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ที่มีสภาพแวดล้อม/บรรยากาศเอื้อต่อการใช้บริการ มีสื่อที่เพียงพอ เหมาะสม ทันสมัย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อ่านและการค้นคว้าอย่างหลากหลาย

8. โรงเรียนดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) (เฉพาะมัธยมศึกษา)

ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

1. โรงเรียนมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่าย ร่วมพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น/ภาค/ชาติ/นานาชาติ

2. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และทรัพยากร ระหว่างเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนา

3. โรงเรียนมีเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. นักเรียนและครูมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เทียบเคียงมาตรฐานสากล ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลเมืองโลกเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลและผ่านการประเมินในระดับ OBECQAของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่

3.1 โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม

3.2 โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์

3.3 โรงเรียนเวียงป่าเป้าวิทยาคม

3.4 โรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม

3.5 โรงเรียนเทิงวิทยาคม

3.6 โรงเรียนพะเยาพิทยาคม

3.7 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา

3.8 โรงเรียนจุนวิทยาคม

3.9 โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม

3.10 โรงเรียนภูซางวิทยาคม

รวมโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวนทั้งสิ้น 10 โรงเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ประจำปีการศึกษา 2563

5. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ประจำปีการศึกษา 2563

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

2. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

3. สถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 บทบาทของผู้บริหาร
 - 2.2 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.1 ความหมาย และวัตถุประสงค์ ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.2 แนวทางการดำเนินโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.3 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ หน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ โดยผู้นำเป็นผู้ดำเนินงานวางแผนการดำเนินงาน ชี้แนะแนวทางและควบคุมการดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่หวังไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินงานต่าง ๆ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ผ่านทางร่างกาย และวาจา ในความเป็นจริงผู้นำอาจจะไม่ใช่บุคคลที่

ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กรก็ได้ แต่อาจหมายถึงบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ความหมายของภาวะผู้นำจึงได้ครอบคลุมถึงผู้นำในระดับต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งเป็นแบบทางการ และไม่เป็นทางการ ผู้นำ (Leaders) จึงมีความหมายกว้างขวางมาก ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leaders) ไว้ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ดูบริน Dubrin (2006, p. 22) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในองค์กร นำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่หวังไว้

ไอร์แลนด์ และฮิตท์ Ireland and Hitt (1999, p. 254) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำที่งานสำหรับการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงใจและนำพาบุคคลอื่นให้รวมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กฤติยา จันทรเสนา (2556, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้ว ผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้ง ผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

จากนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลผู้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่อยู่รวมกันเกิดการยอมรับให้ใครสักคนหนึ่งเป็นหัวหน้า ที่จะนำพาหมู่คณะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อหมู่คณะจะได้เป็นผู้นำอาจจะเกิดขึ้นเองตามสถานการณ์ เกิดจากความรู้ความสามารถที่ผู้อื่นมองเห็นหรืออาจจะได้เป็น

ผู้นำด้วยการเลือกจากสมาชิก บุคคลเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ต้องเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำเรียนรู้ที่จะมีภาวะผู้นำอาจเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามธรรมชาติของบุคคลหรือต้องเรียนรู้ตามสถานการณ์หรือมีเจตนาที่จะเรียนรู้ก็เป็นได้เรื่องราวเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีมานานด้วยการเล่าเรื่องราวพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อมาได้กลายเป็นตำนาน เป็นเรื่องเล่าขานถึงความเก่ง ความดีและความสามารถในการทำให้หมู่คณะเห็นคล้อยตามจนสามารถกระทำการต่าง ๆ ได้สำเร็จ ต่อมาจึงเกิดมีผู้สนใจศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับภาวะผู้นำกลายเป็นแนวคิด เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีนักวิจัย และนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ

สัมฤทธิ์ การเพ็ง และประยูทธ ชูสอน (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานเพื่อให้ทราบว่าจะองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการนำให้เกิดประสิทธิภาพ มีการศึกษาทั้งคุณลักษณะอำนาจและพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำ

สมุทพร ชำนาญ (2557, หน้า 51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์การพฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวใจจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับและปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นมีบุคคลที่ต้องอยู่ใต้บังคับบัญชามากขึ้น มีงานที่ต้องบริหารต้องคิดวางแผนสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบที่มากขึ้น

สัมมา รณินิธย์ (2556, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือการที่บุคคลแสดงออกหรือการกระทำเฉพาะบางอย่างต่อผู้ร่วมงาน ในการบังคับบัญชา การประสานงาน การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ และความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ขณะที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน

ฮอย และมิสเกล Hoy and Miskel (2001, p. 392) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ดาฟท์ Daft (1999, p. 100) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โซติ บดีรัฐ (2558, หน้า 176) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการกำหนดหรือชักจูงใจให้กลุ่มสมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับและเป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ยูคัล Yukul (1994, p. 97) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อความศรัทธาการยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 210) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการใช้อิทธิพลชักนำผู้ตามให้เต็มใจ และกระตือรือร้นในการกระทำตามต้องการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำต้องวิเคราะห์ใน 3 มิติ คือ มิติผู้นำ มิติผู้ตามและมิติสถานการณ์

แนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกที่เป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษา

ค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรม หรือความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มากกว่าที่ตั้งไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทันท่วงทีของการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

ลูเนนเบิร์กและออสเตน Lunenburg and Ornstein (2000 อ้างอิงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2555, หน้า 70) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้

บาสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1991 อ้างอิงใน วิระเวก สุขสุคนธ์, 2555, หน้า 18) ได้นำแนวความคิดภาวะผู้นำของเบรินส์มาพัฒนาและเสนอรูปแบบภาวะผู้นำโดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภทซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและมีความเกี่ยวเนื่องภาวะผู้นำระหว่างทั้งสองแบบได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม องค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” Four I’s คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Charismatic or Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความกล้าเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุ

เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงภายใน การให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตาม ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่า มันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเองความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามใน

การที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่ปรึกษา ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อონรวมงานได้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้บกำลังใจมากกว่า บางคนได้ร้บอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไมรู้สึกรู้ว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

จากความหมายที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักธุรกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มีทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้เป็นผู้คิดขึ้น เมื่อปี ค.ศ. 1920 ผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ซึ่งถือ

เป็นผลงานที่ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ที่ศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำ ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 นักวิจัยด้านจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อ ภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงศตวรรษนั้นเกิดการแปรรูป และมีการฟื้นฟูองค์การ ต่าง ๆ อย่างมากมายและผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาได้มีการยอมรับกันว่ามีความ ต้องการ และจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์การ สามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง (ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ, 2554, หน้า 25)

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป ผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นเคารพและบูชาในตัวผู้นำ ในลักษณะที่เป็นวีรบุรุษเหนือมนุษย์หรือเป็นเทพโดยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีของเฮาส์ House (1977 cited in Muchinsky, 1997, p. 374 อ้างอิงใน ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ, 2554, หน้า 25) มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความต้องการอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง การที่ต้องการมีอำนาจก็เพื่อ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามและยึดมั่นกับความเชื่อของตนเอง การที่ต้องการมีอำนาจก็เพื่อการมี อิทธิพลต่อผู้ตาม และยึดมั่นกับความเชื่อของตนเองก็เพื่อให้ผู้ตามเชื่อมั่น หรือเชื่อถือในการ ตัดสินใจของหัวหน้าผู้นำที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ยึดมั่นกับความเชื่อมั่นของตนนั้นยากที่ จะมีอิทธิพลต่อคนอื่น 2) แสดงพฤติกรรมว่าเป็นคนเก่ง และประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ ประทับใจของผู้ตาม 3) ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยม และอุดมการณ์ ของผู้ตาม วิธีการนี้จะทำให้ผู้ตามเห็นว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นมีความหมาย และตั้งใจให้ ผู้ตามเป็นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานผู้นำจะกำหนดบทบาทเพื่อการปฏิบัติที่ผู้ตาม เป็นความภูมิใจ เช่น แทนที่จะบอกว่าสร้างกำแพงก็บอกว่าช่วยกันสร้างวิหาร เป็นต้น 4) แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างเพื่อให้ผู้ตามเอาอย่าง 5) ยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ตาม และแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม และ 6) กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ให้ทำงานที่ท้าทาย สนับสนุน สร้างทีมให้มีความร่วมมือให้รับผิดชอบ เป็นต้น

บาส Bass (1985, pp. 35-51 อ้างอิงใน ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ, 2554, หน้า 25) ได้ระบุ ข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมีและได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึง ลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น บาส เสนอว่า ผู้นำแบบ บารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่การให้อำนาจในปกติล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์และยังเป็น สิ่งที่สงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้น ต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของบาสและอโวลิโอ Bass and Avolio (1991 อ้างอิงใน ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ, 2554, หน้า 25) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่าสร้างบารมีซึ่ง หมายถึงการ มีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรมคือความไม่เห็นแก่ตัว

ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งเหตุผลที่ใช้คำว่ากรรมมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่าการสร้างบารมี เนื่องจากการสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลองซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวด หรือแสดงความตื่นตัวเกินจริง การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม สำหรับผู้วิจัยบางคนกล่าวว่าการสร้างบารมี คือการรวมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญาและการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของบาส (Bass) จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่าสร้างบารมี บาส (Bass) กล่าวว่า ผู้นำบารมีเป็นพวกเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่า คิดว่าตัวเองเหนือคนอื่นในเรื่องจุดหมายปลายทาง ผู้ตามไม่เพียงแต่เชื่อฟังผู้นำเท่านั้น แต่ศรัทธาในความเก่งกาจของผู้นำ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเร่งกลไกต่าง ๆ ของผู้ตามทางจิตวิทยา เขายังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า พวกผู้นำบารมี (Charisma) แตกต่างจากพวกหัวรั้น คือ ยืดหยุ่น ให้โอกาส มีเสน่ห์ แต่เขาใช้อารมณ์ดึงดูด ขณะที่คนอื่นใช้เหตุผล แต่ผู้นำบารมีสมัยใหม่ใช้ความเชี่ยวชาญ และทักษะการชักนำที่ยอดเยี่ยม ยิ่งไปกว่านั้น การตอบสนองของคนต่อผู้นำบารมีไม่มีรูปแบบใด ภาวะผู้นำแบบนี้ มักจะปรากฏเมื่อองค์การอยู่ในสภาวะตึงเครียดและหัวเลี้ยวหัวต่อผู้นำบารมีจะมีประโยชน์เมื่ออำนาจบารมีล้มเหลวในการแก้วิกฤต และรักษาองค์การไว้ มีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำบารมี เช่น งานของไฮเวลล์และฟรอสต์ (Howell and Frost) ได้ทดลองในห้องปฏิบัติการโดยมีการวัดพฤติกรรมของผู้นำ และพบว่าพฤติกรรมแบบมีบารมีของผู้นำส่งผลให้ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใหม่ขึ้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผลโดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำ

ที่สอดคล้องกับชีวิต ในยุคปัจจุบัน เบรินส์ Burns (1978 อ้างอิงใน วิระเวก สุขสุคนธ์, 2555, หน้า 18) ยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมแรงอย่างเหมาะสมเป็นกระบวนการ การแลกเปลี่ยน เป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ชั้น พื้นฐาน (First order of change) เท่านั้น Bass (1985 อ้างอิงใน วิระเวก สุขสุคนธ์, 2555, หน้า 18)

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

เบรินส์ Burns (1978 อ้างอิงใน วิระเวก สุขสุคนธ์, 2555, หน้า 18-25) เป็นผู้เสนอ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหนังสือภาวะผู้นำ (Leadership) เขามีความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์ร่วม (United Conceptually) คือ เป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม และให้ความหมายของผู้นำว่าการให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะคือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกัน และกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานได้ประสพผลสำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำ และผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกขอระดับความต้องการของมาสโลว์

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตามผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสำนึก (Conscious) ของความต้องการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์สูง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัวความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำ

จริยธรรมอย่างแท้จริงต่อเมื่อเขาได้ยกระดับด้านความประพฤติของมนุษย์ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้ง 2 ฝ่าย ให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สารสำคัญของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม นำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิม ตามระดับความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคห์ลเบิร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดหมายที่สูงส่งที่จะยังประโยชน์แก่ผู้นำ และผู้ตาม ภาวะผู้นำดังกล่าวมีลักษณะเป็นเกมต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ปลายสุดของแกนตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาวะผู้นำจริยธรรมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงรายละเอียดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

เลทวูดและแจนซี่ Leithwood and Jantzi (1996 อ้างอิงใน ศศิประภา องอาจ, 2557, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย ของกลุ่มและการให้ความร่วมมือขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือฤๅการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล กระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ซึ่งคอยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพาองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นระบบ การทำให้ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร มีความมั่นใจในการเอาชนะอุปสรรคทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. การถือฤๅการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการส่งเสริมการร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรสู่เป้าหมายที่ตรงกัน ทำให้ผู้ร่วมงานไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อองค์กรหรือหน่วยงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจและสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเป้าหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงความนับถือ ยกย่อง ให้เกียรติและความ

ห่วงใยในความรู้สึกส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้การยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล

4. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา โดยให้เกิดความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สื่อและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจในบทบาทและยอมรับบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่า ส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามและแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติในสิ่งที่ดี เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และจูงใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา

6. การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าคุณบริหารต้องการผลการปฏิบัติงานที่ดีจากบุคลากร มีความรับผิดชอบในงาน มีการทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ปฏิบัติ

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีนักวิชาการได้เรียกและให้ความหมายที่แตกต่างกัน คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบปรีวรต ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำปฏิรูป ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ไม่ว่าจะให้ความหมายอย่างไรก็ตาม นักวิชาการเหล่านี้ก็ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส จึงถือได้ว่าชื่อที่มีนักวิชาการต่าง ๆ เรียกไว้แล้วนั้นก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา หลักการบริหารสถานศึกษา และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน (ฝ่ายวิชาการสำนักพิมพ์เดอะบุ๊คส์, 2556, หน้า6)

จารุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 46) ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และมีความรู้ความสามารถอย่างดี ในบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอีกด้วย

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสถานศึกษา มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุม กำกับและส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง จึงมีภารกิจและบทบาทความสำคัญ ในฐานะหน่วยงานที่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้รู้จักการคิด วิเคราะห์ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่สำคัญในการนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

รุชดี สันนะกิจ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรให้มีการพัฒนาทั้งระบบ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพชรฤทัย อภินิษฐ์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่นำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2555, หน้า 183) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทแรกที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อให้การบริหาร การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปตามความเรียบร้อย

จากความหมายที่กล่าวไปข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญ

ยิ่งต่อผลสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติการเรียนรู้ นำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหาร

บทบาท (Role) เป็นพฤติกรรมที่ควบคู่กับตำแหน่งของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันตามภารกิจของงาน บทบาทจึงมีความหมายที่กว้างขวาง ผู้บริหารกับทฤษฎีบทบาทที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของสังคม การจัดการในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ถ้าพิจารณาลักษณะของบทบาท จะมีหลายรูปแบบ หลายลักษณะ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของบทบาท ดังนี้

กอร์ดตัน Gorton (1983, p. 118) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางการสอน ผู้รักษาระเบียบวินัยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ผู้ประเมินผลและผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 272) สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยสนับสนุน และมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาที่มีแผนงานในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 4 ที่ว่า ด้วยแนวการจัดการศึกษา
3. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา
4. บริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิด พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็น ทีม ฝึกกำลังระหว่างกลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถใช้ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นห้องเรียน

6. จัดให้มีระบบนิเทศภายในช่วยเหลือครูในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ซาบินและเจอร์เนอร์ Sarbin and Jurnur (1995, p. 236) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทคือพฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้อยู่ในแต่ละสถานะจะพึงกระทำ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีมุมมองในการบริหารการทำงานเชิงกลยุทธ์ รู้จักการประมวลวิเคราะห์ ประเมิน ตัดสินใจ และดูแลรับผิดชอบการดำเนินภารกิจ 4 ด้านของสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การบริหารจัดการดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

หน้าที่ของผู้บริหาร

ในการบริการจัดการสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป (ฝ่ายวิชาการสำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556, หน้า 17)

ภารดี อินันต์นาวิ (2557, หน้า 280–309) อธิบายงานการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระและคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย โดยมีขอบข่าย/ภารกิจการบริหารวิชาการ ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 1.7 การนิเทศการศึกษา
 - 1.8 การแนะแนวการศึกษา
 - 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
 - 1.12 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. การบริหารงบประมาณ
- การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่าย/ภารกิจการบริหารงบประมาณ ดังนี้
- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ ได้แก่
 - 2.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบาย
 - 2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนานโยบาย
 - 2.1.3 การวิเคราะห์ตามความเหมาะสม การเสนอของบประมาณ
 - 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ
 - 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ได้แก่
 - 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 2.3.2 การประเมินผลการใช้เงินแลผลการดำเนินงาน
 - 2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่
 - 2.4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 2.4.2 การระดมทรัพยากร
 - 2.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์

- 2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน ได้แก่
 - 2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.5.2 การรับเงิน
 - 2.5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 2.5.4 การจ่ายเงิน
 - 2.5.5 การนำส่งเงิน
 - 2.5.6 การกั้นเงินไว้เบิกเหลือมปี
- 2.6 การบริหารบัญชี ได้แก่
 - 2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ได้แก่
 - 2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 2.7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 2.7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
 - 2.7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
- 3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรด้านการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่าย/ภารกิจการบริหารงานบุคคล ดังนี้

 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง
 - 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.4 วินัย และการรักษาวินัย

3.5 การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีขอบข่าย/ภารกิจการบริหารทั่วไป ดังนี้

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร*

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

4.8 การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำเนาโน้ตผู้เรียน

4.10 การรับนักเรียน

4.11 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตาม

อัธยาศัย

4.12 การระดมทรัพยากรทางการศึกษา

สเปค Speck (1999, p. 52) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่ามีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

เซฟาท Seyfarth (1999, p. 195) ได้เปรียบเทียบผู้บริหารว่าเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการจัดระบบโครงสร้างองค์กร เปรียบเช่นผู้นำทางวัฒนธรรม (Culture Leader)

ที่จะต้องมีการสำรวจและให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน และต้องมีการทำงานกับ คณะกรรมการโรงเรียน เปรียบเช่นผู้นำทางการเรียนการสอน (Instruction Leader)

อัปเบน, ฮักเชสและไซน์เซีย Ubben, Hughes and Cynthia (2001, pp. 87-98) กล่าวถึงโรงเรียนว่าเป็นเครื่องจักร (School as Machines) เป็นร่างกาย (As Organisms) และเป็นสมอง (As Brains) โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญที่จะแสดงถึงภาวะผู้นำ เพื่อสร้าง โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้มีกระบวนการตัดสินใจ โดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐาน ให้มีการพัฒนาโรงเรียนโดยการวางแผนที่เป็นระบบให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวก ให้มีการบริหารหลักสูตรการส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถ การใช้บริการนักเรียนพิเศษ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารการจัดการองค์การด้านบุคลากร เวลางบประมาณ อาคาร และเทคโนโลยี เป็นต้น

ปาร์เคย์และฮอลล์ Parkay and Hall (1992, pp. 65-66) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) เสริมสร้างความเป็นหมู่คณะ 2) เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทดลอง 3) กำหนดความคาดหวังไว้ในระดับสูง 4) ส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ส่งเสริมบรรยากาศความเชื่อมั่น 6) สนับสนุนปัจจัยที่เป็นวัตถุ 7) บรรลุความเป็นพื้นฐานในองค์ความรู้ 8) ส่งเสริมความภูมิใจในสถาบัน 9) ส่งเสริมการยอมรับนับถือ 10) ส่งเสริมการดูแลเอาใจใส่ดูแล สังสรรค์และมีอารมณ์ขัน 11) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 12) การปกป้องสิ่งที่เห็นว่าสำคัญ 13) การสืบทอดประเพณี และ 14) การสื่อสารแบบปิด

จากความหมายข้างต้นนำเสนอบทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โดยนำแนวคิด และทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์อื่น ๆ โดยเฉพาะในด้านของการบริหารจัดการ (Management) แสดงให้เห็นถึงภาระงานที่หนักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นมาตรฐานและความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งเป็นองค์กรแห่งการแข่งขันได้

โรงเรียนมาตรฐานสากล

ความหมายของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล

ความหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง การจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง โดยเริ่มจากการนำร่องในปีการศึกษา 2553 กับโรงเรียนทั้งระดับ

ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ เป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

วัตถุประสงค์ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล

เจตนารมณ์ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีความมุ่งมั่นและความคาดหวังหลัก ๆ คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันหมายถึง เป็นคนดี เป็นคนเก่ง เป็นคนที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายใต้บริบท สังคมโลกใหม่ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและความสามารถในระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร เพื่อการพึ่งตนเองและเพื่อสมรรถนะในการแข่งขัน และโรงเรียนยกระดับคุณภาพสูงขึ้นสู่มาตรฐานสากล ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) เป็นโรงเรียนยุคใหม่ที่จัดการศึกษาแบบองค์รวม และบูรณาการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และการเมือง เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับชาติและนานาชาติรวมทั้งเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษา และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นศูนย์และร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาความรู้ให้กับประชาชนในชุมชนและบุคคลทั่วไป การจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลมีเจตนารมณ์มุ่งมั่นที่จะบรรลุความคาดหวังสำคัญ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) ดังนี้

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันหมายถึง เป็นคนดี เป็นคนเก่ง เป็นคนที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและ มีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายใต้บริบทสังคมโลกใหม่ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและความสามารถในระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อการ พึ่งตนเองและเพื่อสมรรถนะในการแข่งขัน
2. โรงเรียนยกระดับคุณภาพสูงขึ้นสู่มาตรฐานสากล ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) เป็นโรงเรียนยุคใหม่ที่จัดการศึกษาแบบองค์รวมและบูรณาการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และการเมือง เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
3. โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร รูปแบบและวิธีการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างตามศักยภาพของผู้เรียน โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีสื่ออุปกรณ์

เครื่องมือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารที่เหมาะสม และปรับประยุกต์ใช้ได้สม
ประโยชน์ ทันต่อความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก

4. ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้วย
วิธีการที่เหมาะสม หลากหลายอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้
และเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ตลอดจนเพื่อจรรโลง
ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อวิชาชีพอย่างแน่นแฟ้น

5. โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายการจัด การเรียนรู้และ ร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับ
ท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่าง ประเทศ รวมทั้งเครือข่ายสนับสนุนจาก
สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นศูนย์และร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนา
ความรู้ให้กับประชาชนในชุมชนและบุคคลทั่วไป

ขอบข่ายงานวิชาการโรงเรียนมาตรฐานสากล

การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้น จะประสบความสำเร็จได้จะต้อง
มีการพัฒนาหลายมิติไปพร้อม ๆ กัน และต้องดำเนินการทั้งระบบ คือ ด้านหลักสูตร
การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ มิใช่การจัดการจัดการศึกษาเพียงบางส่วนของ
โรงเรียนหรือจัดเป็นแผนการเรียนมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จะต้องมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561)
คือ

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) สร้างวิถีแห่งการเรียนรู้
สร้างแรงกระตุ้นใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่น รักและเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้
สามารถวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้ มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและ
มีจิตสาธารณะและสำนึกในการบริการสังคม

2. ยกกระตบการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล (World Class
Standard) โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียนซึ่งมีภูมิปัญญา ความสามารถและความ
ถนัดแตกต่างกัน มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริม
พหุปัญญาของเด็ก บนพื้นฐานของความเข้าใจ รู้ใจ และมีการใช้กระบวนการคัดกรองในระบบ
ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดแห่งศักยภาพ

3. ยกกระตบการบริหารจัดการด้วยคุณภาพ (Quality System Management) พัฒนา
ศักยภาพขององค์กรให้ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของตนเอง สามารถ
ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และศึกษาแนวทางจากแบบอย่างความสำเร็จที่หลากหลาย
เพื่อปรับใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษาในทุกกระตบ ซึ่งอาจ

เริ่มต้นจากการประสานความร่วมมือในชุมชน ท้องถิ่น ไปสู่ภูมิภาค จนกระทั่งถึงเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติในที่สุด ทั้งนี้เพราะคุณภาพของเยาวชน คือ อนาคตของชุมชน ความหวังของชาติและของมวลมนุษยชาติ

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลมีแนวทางการดำเนินงาน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เกี่ยวกับหลักการ จุดหมาย คุณภาพผู้เรียน สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐาน/ตัวชี้วัด โครงสร้างรายวิชา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดประเมินผลและเกณฑ์การจบหลักสูตร โดยนำมาเทียบเคียงกับหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. ศึกษาคุณลักษณะและศักยภาพผู้เรียนที่เป็นสากล ตามหลักสูตรของ โรงเรียนมาตรฐานสากล

3. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา บริบทของโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้น ความเป็นไทยและความเป็นสากล

4. การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับโรงเรียนมาตรฐานสากล สามารถเชื่อมโยงบูรณาการในรายวิชาพื้นฐานและ รายวิชาเพิ่มเติมในระดับประถมศึกษา หรือจำนวนหน่วยกิตของรายวิชา เพิ่มเติมในระดับมัธยมศึกษา ได้ตามสภาพความต้องการและจุดเน้นของ สถานศึกษา ดังนี้

4.1 ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาในโปรแกรมการเรียนรู้ของ EP (English Program) IEP (Intensive English Program) MEP (Mini English Program) หรือ IB (International Baccalaureate) และหลักสูตรที่เน้นความเป็นเลิศเฉพาะทาง เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา ดนตรี กีฬา อาชีพ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทและ ความเป็นสากลทั้งในการจัดรายวิชาพื้นฐาน/รายวิชาเพิ่มเติม

4.2 จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีลำดับขั้นตอน ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ แบบ 5 ขั้น พัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล และเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากลบรรลุเป้าหมาย โดยการปรับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ หรือการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและจัดสาระการเรียนรู้การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) ซึ่งจัดแบ่งเป็นสาระการเรียนรู้ 3 สาระ ประกอบด้วย IS 1-การศึกษา ค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and Knowledge Formation) IS 2-การสื่อสารและการ

นำเสนอ (Communication and Presentation) IS 3-การนำองค์ความรู้ไปใช้บริการสังคม (Social Service Activity) ไปสู่การเรียนรู้การสอน ในลักษณะของหน่วยการเรียนรู้ รายวิชาเพิ่มเติม หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามแนวทางที่กำหนด โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทและพัฒนาการตามวัยของผู้เรียน

5. จัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้ทั้งภาษาอังกฤษและ ภาษาต่างประเทศที่ 2

กระบวนการทัศน์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล

โรงเรียนมาตรฐานสากลมีกระบวนการทัศน์หลากหลายรูปแบบ มุ่งมั่นที่จะบรรลุความคาดหวังสำคัญของการจัดการศึกษา (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) ดังนี้

1. โรงเรียนมาตรฐานสากลมีหลายรูปแบบ Multi Model–Benchmarking เป็นตัวของตัวเอง พัฒนาศักยภาพขององค์กร เร่งให้เกิดความพร้อม โดยระดมทรัพยากรรอบด้านจากแบบอย่างความสำเร็จที่หลากหลาย

2. ความใฝ่รู้ คือวิถีไปสู่ความรู้แจ้ง Spirit of Enlightenment สร้างวิถีแห่งการรู้แจ้ง สร้างแรงกระตุ้นใหม่ แสดงความมหัศจรรย์และเป้าหมายของสาระวิชา ปริมาณความรู้ คือ ความเพลิดเพลินในการแสวงหา

3. โรงเรียนสอนวิถีแห่งภูมิปัญญา Multi Intelligence เด็กมีภูมิปัญญา ความสามารถต่างกัน ความถนัดเป็นสิ่งที่เพิ่มศักยภาพ ได้ รู้จักและรู้ใจ ใช้กระบวนการคัดกรองในระบบดูแลช่วยเหลือเด็กเป็น รายบุคคล เพื่อส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาของเด็กที่แตกต่างกัน

4. เราคือประชาคมโลก Global Community and Responsibility ความใฝ่รู้ไม่มีพรมแดนในชุมชนโลก สัมพันธภาพและความเป็นเครือญาติ พี่น้อง นั่นคือความรับผิดชอบร่วมกัน ของมวลมนุษยชาติต่อประชาคมโลก

5. โรงเรียนประชารัฐ Synergy–community School การจัดการศึกษาเกิดจากความร่วมมือของชุมชน ภาครัฐและเอกชน เครือข่ายพันธกิจไปสู่ภูมิภาค และสังคมโลก

การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล

การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีกระบวนการดำเนินงาน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน ระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่วทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากภาษาไทยและภาษาอังกฤษแล้ว ให้มุ่งเน้นภาษาต่างประเทศ

ที่ 2 ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน อย่างน้อยหนึ่งภาษา

2. จัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ มุ่งเน้นการใช้หนังสือตำราเรียน สื่อการสอนที่เป็นภาษาอังกฤษ

3. จัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ควรศึกษาหนังสือตำราเรียน และสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศ นำมาเทียบเคียงเนื้อหาสาระ และประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4. จัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการเผยแพร่ผลงานของสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline) ส่งเสริมการคิดผลิตผลงานอย่างสร้างสรรค์ให้มากขึ้น

5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการของห้องเรียนคุณภาพ สนับสนุนให้มีการใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรม ปรับลดเวลาในการสอนของครูในห้องเรียนและเพิ่มเวลาการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกห้องเรียนให้มากขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

6. จัดเตรียมและพัฒนาครูให้สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ

7. จัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ได้แก่ Learning to Know, Learning to do, Learning to live together, Learning to be

8. จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ บันได 5 ขั้น ได้อย่างหลากหลายวิธีเพื่อให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) เป็นการเปิดโลกกว้างให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระในเรื่องหรือประเด็นที่สนใจ และดำเนินการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้จาก แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

ภารกิจหลักของโรงเรียนในการพัฒนา และยกระดับการดำเนินโครงการสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล

1. ศึกษาทำความเข้าใจโครงการและสร้างความตระหนัก ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

3. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียน สู่มาตรฐานสากล โดยเพิ่มรายวิชาเพิ่มเติม “สาระการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง” (Independent Study: IS)

4. จัดทำห้องปฏิบัติการ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ห้องสมุดพร้อมทั้งจัดหาครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อ ปรับบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้สู่สากล
5. สํารวจข้อมูลครูเพื่อเตรียมการพัฒนา
6. ดำเนินการบริหารด้วยระบบคุณภาพตามแนว OBECQA จัดตั้ง และดำเนินการเครือข่ายร่วมพัฒนา
7. วิจัยและพัฒนาหารูปแบบการจัดการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยการมีส่วนร่วม
8. นำเสนอผลงานและการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
9. รายงานผลการประเมินโครงการพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่

เป้าหมายการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ปี พ.ศ. 2561-2564

โดยดำเนินการพัฒนา 4 ด้าน (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 พัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) ในรายวิชาเพิ่มเติม/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งแบ่งเป็น 3 สาระ ประกอบด้วย

IS 1-การศึกษา ค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and Knowledge Formation)

IS 2-การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication and Presentation)

IS 3-การนำองค์ความรู้ไปใช้บริการสังคม (Social Service Activity)

โดยใช้กระบวนการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เรียกว่า “บันได 5 ขั้นของการพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล (Five Steps for Student Development)” ได้แก่

1.1.1 การตั้งคำถาม/สมมติฐาน (Hypothesis Formulation)

1.1.2 การสืบค้นความรู้และสารสนเทศ (Searching for Information)

1.1.3 การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Formation)

1.1.4 การสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

1.1.5 การบริการสังคมและจิตสาธารณะ (Public Service)

1.2 พัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศที่ 2 เช่น ภาษาจีน ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเยอรมัน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาอาเซียน ฯลฯ

1.3 พัฒนาหลักสูตรความเป็นเลิศเฉพาะทาง เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา อาชีพ โดยเพิ่มเนื้อหาวิชา ในหลักสูตรเฉพาะทางให้เข้มข้นเทียบเคียงมาตรฐานสากล

2. พัฒนาครูผู้สอน

2.1 พัฒนาครูผู้สอนสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)

2.2 พัฒนาครูผู้สอนสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่ 2 เช่น ภาษาจีน ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเยอรมันภาษาญี่ปุ่น ภาษาอาเซียน ฯลฯ

2.3 พัฒนาครูผู้สอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ เพื่อใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอน

3. พัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมีหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

3.1 การพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

3.2 การพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. OBECQA

3.3 การพัฒนาศักยภาพการใช้ IT และการใช้ภาษาอังกฤษ จำแนกตามกลุ่มศักยภาพผู้บริหารในแต่ละด้าน

3.4 การพัฒนาสมรรถนะการบริหารเพื่อให้เป็นผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้นำวิชาการ เพื่อนำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

4. พัฒนาระบบและกระบวนการบริหารจัดการ โรงเรียน พัฒนาบุคลากรหลักและครูโรงเรียนมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการขับเคลื่อน การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยใช้แผนกลยุทธ์ และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. OBECQA

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้บริหารจะต้องสร้างภาวะผู้นำและฝึกฝนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับผู้ร่วมงานยอมรับ เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล เป็นแนวทางในการพัฒนางานการศึกษา และช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และจะเห็นได้ว่าการดำเนินโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล

ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งผู้ที่มีส่วนในการบริหารโครงการโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องเห็นความสำคัญ ยอมรับในหลักการที่ได้กำหนดไว้และจะต้องมีการบริหารที่เป็นระบบ ทั้งในส่วนของ การวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศติดตาม และการประเมินผล นอกจากนี้แล้วก็ยังคงต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารนักเรียน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งแต่ละฝ่ายก็มีบทบาทในการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่น้อยไปกว่ากัน โดยนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ อันจะทำให้การดำเนินโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลประสบผลสำเร็จต่อไป ด้วยความพร้อมของสถานศึกษาในทุกด้าน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายสำคัญของการปฏิรูปโรงเรียน ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ สามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปโรงเรียน ตามแนวคิดโรงเรียนคุณภาพของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

การนิเทศติดตามเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล ควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1. เจตนารมณ์ของการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. ภาวะความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. แนวทางการจัดการศึกษา
 - 3.1 แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากล
 - 3.2 การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.3 การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก
 - 3.4 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ
 - 3.5 การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.6 การวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วมพัฒนา
4. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน บูรณาการโครงการ/จุดเด่น/อัตลักษณ์/จุดเน้นเดิม เพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล
5. การวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล

แนวทางดำเนินการ/วิธีการการนิเทศติดตามเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียน มาตรฐานสากล

เครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลโรงเรียนมาตรฐานสากลในเครือข่ายความรับผิดชอบ และศึกษาข้อมูลพื้นฐานของทุกโรงเรียน
2. เตรียมความพร้อมขับเคลื่อนโดยจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหาร และครู โรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 2.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเจตนารมณ์และสาระสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 2.2 สังเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล
 - 2.3 จัดทำแผนนิเทศ
 - 2.4 ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล
3. จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกันระหว่าง สพฐ. และโรงเรียนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล
4. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานและประสานงานให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานสากลตามความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มุ่งให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร เพื่อเทียบเคียงมาตรฐานสากลทั้งการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อไปสู่เป้าหมายให้นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลก ดังนั้น แนวทางดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมและรูปแบบวิธีการตามสาระสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเทียบเคียงมาตรฐานสากล แนวทางดำเนินการ/วิธีการ
 - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาคู่มือแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านหลักสูตรและการสอน
 - 1.2 เครือข่ายการนิเทศการมัศึกษาร่วมกับโรงเรียนศึกษา ทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรจากเอกสารคู่มือแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านหลักสูตรและการสอน

1.3 โรงเรียนพัฒนาบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องด้านหลักสูตรและการสอนโดยการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.4 เครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาร่วมกับโรงเรียนจัดทำโครงสร้างหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.5 สนับสนุนให้โรงเรียนจัดสาระเพิ่มเติมที่มีความเป็นสากลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องโลกศึกษา เป็นต้น

1.6 เครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และสถาบันทางการศึกษาในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก การดำเนินงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก เครือข่ายนิเทศการมัธยมศึกษาควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกให้มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้

2.2 จัดทำข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรและจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลแต่ละโรงเรียน

2.3 วางแผนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(เนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียนที่ต่างกัน)

2.4 ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกแบบรอบด้าน และมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการนิเทศ ทั้งด้านการจัดหลักสูตรเทียบเคียงมาตรฐานสากล การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา การแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียนเชิงรุก การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล ฯลฯ

2.5 จัดให้มีทีมนิเทศเฉพาะกิจ ติดตาม และประเมินผล (Coaching Team) เพื่อนิเทศให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียน

2.6 จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อการพัฒนาหลักสูตร และการบริหารหลักสูตรที่มุ่งยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.7 จัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลแหล่งเรียนรู้รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกเผยแพร่แก่โรงเรียนตลอดจนนำเสนอแนวทางการประสานเชื่อมโยงเพื่อการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

2.8 พัฒนาตนเองเพื่อการเป็นหน่วยประสานเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนมาตรฐานสากลกับภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกทั้งในระดับจังหวัดกลุ่มจังหวัด ระดับประเทศ และต่างประเทศ

2.9 จัดเวทีการแข่งขันความสามารถและการสัมมนาทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก

2.10 จัดให้มีสารสนเทศด้านศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน

2.11 จัดทำและพัฒนาเว็บไซต์ เชื่อมโยงข้อมูลและประชาสัมพันธ์โรงเรียนมาตรฐานสากล และการนิเทศ ติดตามผล ผ่านระบบ ICT

2.12 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลแก่โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และหลากหลายช่องทาง

การนิเทศเพื่อการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา

การพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลมุ่งให้โรงเรียนมีเครือข่ายร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เครือข่ายร่วมพัฒนาตามพื้นที่ (Area-Based Partnership) เครือข่ายกลุ่มร่วมพัฒนา (Cluster Partnership) เครือข่ายร่วมพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ (Agenda-Based Partnership) และเครือข่ายที่มีความเป็นอัตลักษณ์ (Identity Based Partnership)

แนวทางดำเนินการ/วิธีการ

การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เพื่อส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา เครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษากรอบแนวคิดโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านวัตถุประสงค์เป้าหมาย ข้อมูลโรงเรียนมาตรฐานสากล หลักสูตร และโครงการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

2. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลที่สำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาและจัดทำสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับภาคีเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาเพื่อให้มีฐานข้อมูลในการพัฒนาเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของภาคีเครือข่ายสอดคล้องและตรงประเด็นมากที่สุด

3. ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการสร้าง ภาติเครือข่ายร่วมพัฒนาระดับภูมิภาค ระดับประเทศและระหว่างประเทศ ตลอดจนเครือข่าย สนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อรวมเป็นเครือข่าย ร่วมพัฒนาและให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและบุคคลทั่วไป

4. รวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศเครือข่ายโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและมีผลงาน ดีเด่น หรือประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ เผยแพร่แก่โรงเรียนเพื่อส่งเสริม ให้เกิดการสร้างภาติเครือข่ายความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนด้านการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ทั้งในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด ระดับประเทศ และต่างประเทศ

5. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างภาติเครือข่ายและส่งเสริมให้โรงเรียนใช้ภาติ เครือข่ายในการเทียบเคียงคุณภาพ (Benchmarking) และจัดให้มีการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ เป็นภาติเครือข่าย เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

6. จัดเวทีวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางการศึกษา อย่างหลากหลาย และเป็นเวทีเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตลอดจนการสรรหาโรงเรียนต้นแบบมาตรฐานสากลระดับกลุ่มจังหวัด

7. ส่งเสริมให้โรงเรียนมาตรฐานสากลดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (PAR) กับภาติเครือข่ายเพื่อการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาและหลักสูตรการ เรียนการสอน เพื่อร่วมมือกันพัฒนาการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

การนิเทศเพื่อการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

โรงเรียนมาตรฐานสากลต้องใช้ในการบริหารจัดการด้วยวิธีพิเศษที่เรียกว่า การบริหาร จัดการระบบคุณภาพ ซึ่งผู้นิเทศต้องใช้หลักการนิเทศจากภายนอกเพื่อประสานการนิเทศ ภายใน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับโรงเรียนตามบริบทของโรงเรียน มาตรฐานสากลแต่ละแห่ง เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการวิเคราะห์ที่ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในทุกประเด็น การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมี การพัฒนาให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์โดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบ Coaching เพื่อกระตุ้นการพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจให้ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานมี โอกาสได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกำกับดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของ

ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลที่นักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนจะต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล

แนวทางดำเนินการ/วิธีการ

1. ศึกษาวิเคราะห์เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามกรอบแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. ดำเนินการนิเทศเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำแผนกลยุทธ์และการปรับหลักสูตร ให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ประชุมปฏิบัติการ และจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำพันธะสัญญาระหว่างโรงเรียนและ สพฐ. เพื่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

3. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการนิเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ร่วมกับภาคีเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาทั้งในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

4. จัดกิจกรรมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการดำเนินงานของโรงเรียน ระหว่างเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาและภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ในระดับภูมิภาค และสรรหาโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับกลุ่มจังหวัด

5. ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

6. ส่งเสริมให้โรงเรียนทำการวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล มีการรายงานผลการวิจัยระดับโรงเรียนและระดับกลุ่มจังหวัด

7. ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล รายงานผลการดำเนินงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน

การนิเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมาตรฐานสากล

โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นโครงการซึ่งเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 เป็นต้นไป กิจกรรมตามโครงการมีหลากหลายกิจกรรม ซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โรงเรียนมาตรฐานสากลมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการดำเนินงานทั้งในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ระบบหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่สำคัญ อันได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ ความสามารถสื่อสารได้อย่างน้อยสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก การดำเนินงานดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนางานระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานการจัดการศึกษาทุกด้าน บุคคลภายนอกโรงเรียนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลและสารสนเทศดังกล่าวได้ บุคลากรทุกคนจึงต้องช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้สอดคล้องกับข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ปรากฏในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล ควรเป็นการดำเนินงานที่ประสานเชื่อมโยงกันระหว่างเครือข่ายการนิเทศภายนอก และบุคลากรหลักภายในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การช่วยเหลือร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะครอบคลุมการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ดังนี้

1. การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. การพัฒนาหลักสูตรเทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล
3. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
4. การใช้ ICT เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้อุ้มนักเรียนสู่มาตรฐานสากล
5. การวัดผลประเมินผลที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
6. การบริการแนะแนวเชิงรุกที่มุ่งอนาคตและประสิทธิผลของนักเรียน (Future Focus and Result-Based Guidance)
7. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบรอบด้าน (Comprehensive Student Support System)
8. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในโรงเรียน
9. แหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและต่างประเทศ
10. การสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

อาศัยตามแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2561 กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) คุณลักษณะของนักเรียนที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนได้พัฒนาต่อยอดคุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ มีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตตลอดจนการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งเมื่อพิจารณาคูณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษ 21 และคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก ได้แก่

1.1 เป็นเลิศวิชาการ (Smart) มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี รอบรู้ภาษา ข้อมูล และทัศนภาพ มีผลการเรียนดีเป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือระดับสูงทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ

1.2 สื่อสารสองภาษา (Communicator) มีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์มีทักษะการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพ ใช้ภาษาสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น มีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบันทางภาษาต่าง ๆ

1.3 ล้ำหน้าทางความคิด (Thinker) มีความใฝ่รู้ สร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง คิดได้ในระดับสูง มีเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ ไคร่ครวญ วิจารณ์ สังเคราะห์และประเมินค่า กล้านำเสนอความคิดที่สร้างสรรค์และแตกต่าง สามารถปรับตัว นำตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีแก้ปัญหา จัดการกับความซับซ้อนได้

1.4 ผลงานอย่างสร้างสรรค์ (Innovator) สามารถจัดลำดับความสำคัญวางแผน และบริหารจัดการสู่ผลสำเร็จ สามารถใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์งาน สื่อสาร นำเสนอ เผยแพร่ มีผลงานออกแบบสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นที่นำเสนอ เผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง สามารถผลิตผลงานที่เหมาะสม มีคุณภาพสูง

1.5 ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Global Citizenship) มีความตระหนักรู้สภาพการณ์ของโลก (Global Awareness) สามารถเรียนรู้และจัดการกับความซับซ้อนคลุมเครือ มีความรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยและของนานาชาติ

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard)

ด้านคุณภาพวิชาการ

1. จัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองความถนัดและศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียน

2. จัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ด้วยภาษาอังกฤษ

3. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)

4. พัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา ด้วยตนเองของนักเรียน

5. จัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาการใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ (Quality-Classroom System)

6. ใช้ระบบการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล โดยประเมิน จากการสอบข้อเขียน สอบปากเปล่า สอบสัมภาษณ์ และสามารถเทียบโอน ผลการเรียนกับสถานศึกษา ระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ด้านคุณภาพของครู

1. ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ/อาชีพ และผ่านการประเมินระดับชาติ

2. ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

3. ครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อภาษาต่างประเทศ ในการจัดการเรียน การสอน

4. ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline)

5. ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนในระดับภาค/ชาติ/นานาชาติ

6. ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. การบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) หมายถึง โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ ทั้งในประเทศและนำวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียน มีการบริหารด้านบุคลากร อย่างอิสระและคล่องตัว สามารถแสวงหาระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศ ในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการและ จำเป็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ

ด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการโรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
2. ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA)
3. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ
5. ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
6. ผู้บริหารมีประสบการณ์การอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาในระดับชาติ/นานาชาติ

ด้านระบบการบริหารจัดการ

1. โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)
2. โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียน
4. โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว

5. โรงเรียนสามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่าง คล่องตัวตามสภาพความต้องการ และจำเป็น

6. โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ

ด้านปัจจัยพื้นฐาน

1. โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนเหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดทุกระดับ และมีอัตรา ครู 1 คน ต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน

2. โรงเรียนมีจำนวนนักเรียน 30-40 คน ต่อ ห้องเรียน

3. ภาระงานสอนของครูมีความเหมาะสม ตามเกณฑ์ที่ กคศ. กำหนด

4. โรงเรียนจัดให้มีหนังสือ ตำราเรียน สื่อเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพระดับ มาตรฐานสากลอย่างเพียงพอ

5. โรงเรียนมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบความเร็วสูง เชื่อมโยงครอบคลุม พื้นที่ของ โรงเรียน

6. โรงเรียนมีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มัลติมีเดีย (Electronics Multi-Media Classroom) ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการและมีอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เน้นความเป็นเลิศ ของนักเรียนตามกลุ่มสาระอย่างพอเพียง

7. โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ที่มี สภาพแวดล้อม/บรรยากาศเอื้อต่อการใช้บริการ มีสื่อที่เพียงพอ เหมาะสม ทันสมัย มีกิจกรรม ที่ส่งเสริมการอ่านการเรียนรู้และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย

8. โรงเรียนดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) (เฉพาะมัธยมศึกษา)

ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

1. โรงเรียนมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่าย ร่วมพัฒนา ทั้งในระดับท้องถิ่น/ภาค/ชาติ/นานาชาติ

2. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และทรัพยากร ระหว่างเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนา

3. โรงเรียนมีเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. นักเรียนและครูมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีดังนี้

อาจารย์ นัตรมณี (2560, หน้า 75-77) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมสูงสุด รองลงมา คือภาวะผู้นำด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล และภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามลำดับ

ธุมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

รุชดี สันนะกิจ (2559, หน้า 87-93) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่ามีเพียง 3 ด้าน คือ ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ สามารถอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมได้ร้อยละ 71.80

ศิริกาญจน์ ช่วยจันทร์ และคณะ (2557, หน้า 937-938) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งยังส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถอธิบายสภาพภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ร้อยละ 38.00

นารินทร์ เดชชะทัน และคณะ (2557, หน้า 90-95) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผนการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ศศิประภา องอาจ (2557, หน้า 112-118) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ด้านการให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา ตามลำดับ ส่วนระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างมีระบบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ดิเรก วรรณเคียร, ประสิทธิ์ เขียวศรี และนพรุจ ศักดิ์ศิริ (2555) ได้วิจัยและ พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลปรากฏว่า การบริหารโรงเรียน มาตรฐานสากล ในภาพรวมโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก ในด้านการสร้างความ ตระหนักและชี้แจงแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลให้แก่ครู บุคลากรและผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง มีการทบทวนปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานโรงเรียน มาตรฐานสากล และมีการสอนเทียบเคียงโรงเรียนมาตรฐานสากลให้อยู่ในระดับดี

ณัฐกิจ บัวชม และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2558, หน้า 215) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากล ภาพรวม พบว่า การเป็นผู้กล้าเสี่ยง การมีพฤติกรรมเชิงรุก การมีความเชื่อว่า สถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง บริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล การกำหนดตัวบ่งชี้กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และเงื่อนไขความสำเร็จ การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ร่วมการประชุมสนทนา กลุ่มพิจารณาร่วมกันเห็นด้วยในความ ถูกต้องความเป็นไปได้ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์

สุรพงศ์ นามนัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชำนาญ คำปัญญาธิโนทัย (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน: พหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์มีความคิดก้าวไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีพฤติกรรมเป็นนักพัฒนาแบบประชาธิปไตย มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ มีความชัดเจนในเป้าประสงค์ พันธกิจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นจริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่น มีผลงานเชิงประจักษ์ มีการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส สร้างความคาดหวัง สร้างความท้าทาย คิดในแง่บวก สร้างเจตคติที่ดี ส่งเสริมความสามารถ สร้างความศรัทธา ร่วมสร้างภาพอนาคต ส่งเสริมผลงานที่เป็นเลิศ พัฒนางานใหม่ ๆ สร้างทีมงาน จุดประกายความคิด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา เน้นประสิทธิภาพของงาน ปลุกกระตุ้นจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เน้นพัฒนาศักยภาพคน เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา เปิดโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสผู้มีความสามารถ สนับสนุนความเจริญก้าวหน้า พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

งานวิจัยในต่างประเทศ

โมกัดตาม และแคมบิช Moghaddam and Kambiz (2006) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจทางจิตใจของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์กร เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจ พบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบบ้านพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

คือฟลิน Coughlin (2003 อ้างอิงใน กฤติยา จันทรเสนา, 2556, หน้า 160) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบจากการลาออกของครูในองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาของโบสถ์ในเขตชลบทโดยศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษาของโบสถ์ จำนวน 42 แห่ง ผลการวิจัยพบการคล้ายคลึงกันในลักษณะเฉพาะของผู้นำ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่เป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าของโรงเรียนประถมศึกษาของโบสถ์ในการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ระดับโลก และในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้เรียน

คูเนอทและเลวิส Kuhnert and Lewis (1987 อ้างอิงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 62-63) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะการทำงานด้านแรงจูงใจเพื่อประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้นไปจะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะไม่ได้ทำงานตามแค่หน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนไปวัน ๆ ทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

หลิง และคณะ Ling et., al. (2012) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำต่าง ๆ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาที่มพัฒนาผลิตภัณฑ์ในไต้หวัน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน พบกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยผ่านตัวแปรสื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ อบูบาคและฮานาน Abubakr and Hanan (2013) ที่ศึกษาผลของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารอิสลาม จำนวน 150 คน ที่ทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โดยมุ่งศึกษาไปที่ตัวแปรพฤติกรรมการภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีบทบาทสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน และการศึกษาของแอมเบอร์ Amber (2012) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีเอกลักษณ์องค์กรเป็นตัวแปรสื่อในพนักงานจำนวน 128 คน พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่เอกลักษณ์ขององค์กรไม่ได้เป็นตัวแปรสื่อกำกับความสัมพันธ์เชิงบวกดังกล่าว

ไมเคิล Michael (2003) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยมีโรงเรียนมัธยม 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นโรงเรียนมัธยมทั่วไป อีกแบบหนึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องจากมัธยมศึกษาต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ อัตราการเข้าเรียน อัตราการลาออก อัตราการเรียนจบ ตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และอัตราการเรียนต่อประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียนแบบเดิม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์สูงกว่า 30 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ประสิทธิภาพด้านการมาเรียนและอัตราการออกกลางคัน ระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาปกติกับมัธยมศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน แต่อัตราการจบตามเวลาที่กำหนด และอัตราการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

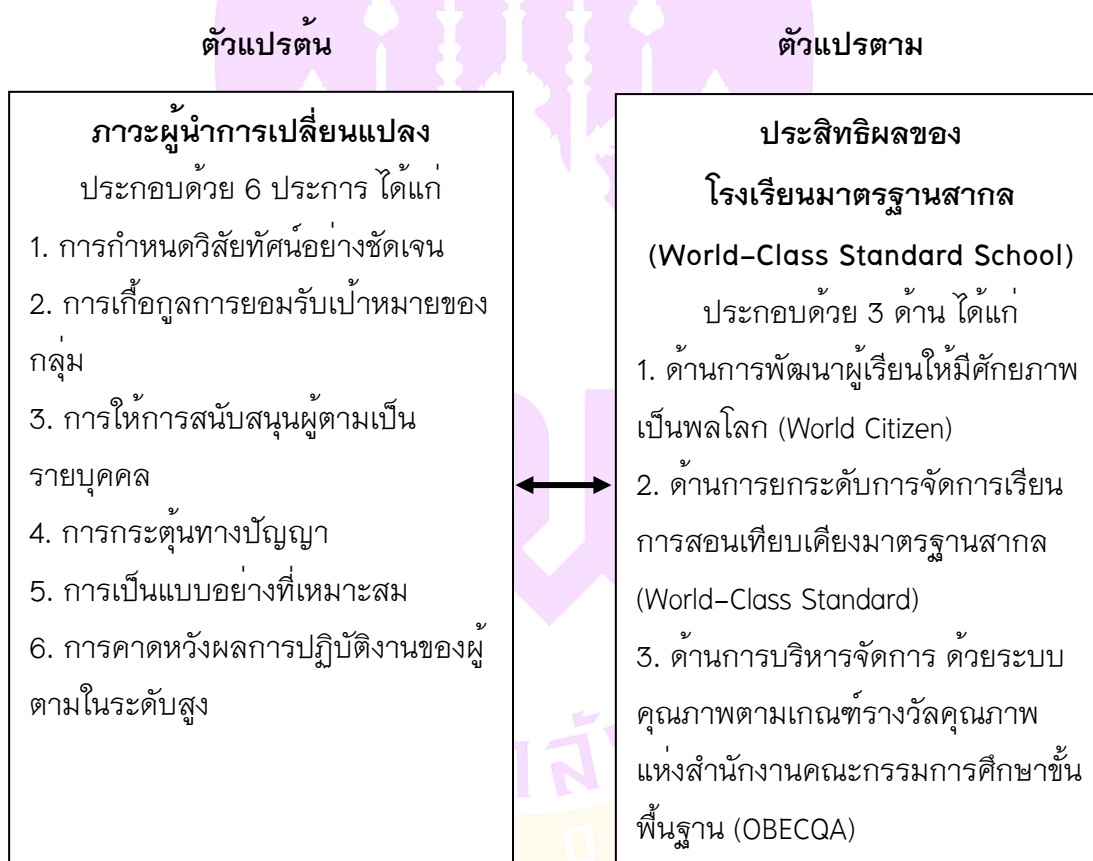
Bass (1997, pp. 130-139 อ้างอิงใน ปัทมกร หัสดีธรรม, 2555, หน้า 85) ได้ศึกษาและรวบรวมผลงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น ระหว่างภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย แบบเชิงรุก และแบบเชิงรับ และการปล่อยตามสบาย ตามลำดับผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจที่สำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารงานทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นจุดหมายปลายทาง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวนี้นี้ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อนำผลจากการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 รวมจำนวน 41 คน

1.2 ครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 988 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ได้มาจากข้อมูลอัตรากำลังครูและปริมาณงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 988 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2555, หน้า 178-180)

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 285 คน โดยใช้วิธีเทียบอัตราส่วน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ปีการศึกษา 2563

โรงเรียนมาตรฐานสากล	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม	5	166	5	37
โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์	5	149	5	32
โรงเรียนเวียงป่าเป้าวิทยาคม	4	56	4	22
โรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม	2	38	2	17
โรงเรียนเทิงวิทยาคม	5	127	5	32
โรงเรียนพะเยาพิทยาคม	5	176	5	47
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ	4	45	4	6
โรงเรียนจุนวิทยาคม	3	49	3	18
โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม	5	136	5	26
โรงเรียนภูซางวิทยาคม	3	46	3	7
จำนวน	41 คน	988 คน	41 คน	244 คน
รวมทั้งสิ้น 10 โรงเรียน		1,029		285

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36, 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามแนวคิด และทฤษฎีของแนวคิดเลทวูดและแจนซี Leithwood and Jantzi (1996 อ้างอิงใน ศศิประภา องอาจ, 2557, หน้า 2) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
 2. การเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม
 3. การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล
 4. การกระตุ้นทางปัญญา
 5. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
 6. การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง
- โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้
- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา และข้อคำถามที่สอดคล้องกับคู่มือแนวดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (ปรับปรุง พ.ศ. 2561) มี 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก
 - 1.1 เป็นเลิศวิชาการ
 - 1.2 สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา

- 1.3 ล้ำหน้าทางความคิด
- 1.4 ผลงานอย่างสร้างสรรค์
- 1.5 ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล
 - 2.1 ด้านคุณภาพวิชาการ
 - 2.2 ด้านคุณภาพของครู
 - 2.3 ด้านการวิจัยและพัฒนา
3. ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ
 - 3.1 ด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.2 ด้านระบบบริหารจัดการ
 - 3.3 ด้านปัจจัยพื้นฐาน
 - 3.4 ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถามต่อไป

3.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

3.1.2 หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายวรพงษ์ สันติวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 36

2. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์คณะวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
อำเภอแม่ต๋า จังหวัดพะเยา
3. นายไกร ธรรมภาศ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนปล้องวิทยาคม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

3.2 ตรวจสอบความถูกต้องพิจารณาปรับแก้ตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) และปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตามค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00

4. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนดอยงามวิทยาคมและโรงเรียนนครวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อเข้าแจกแบบสอบถาม ในสถานศึกษาช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับโรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อใช้วิเคราะห์ คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอ ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71–1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31–0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
- 2) ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกตามลำดับได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวนแบบสอบถาม 285 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	98	34.39
	หญิง	187	65.61
	รวม	285	100.00
2	อายุ		
	20-30 ปี	68	23.86
	31-40 ปี	105	36.84
	41-50 ปี	77	27.02
	51 ปีขึ้นไป	35	12.28
	รวม	285	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	126	44.21
	ปริญญาโท	157	55.09
	ปริญญาเอก	2	0.70
	รวม	285	100.00
4	ตำแหน่ง		
	ผู้อำนวยการ	10	3.51
	รองผู้อำนวยการ	31	10.88
	ครู	244	85.61
	รวม	285	100.00
5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	73	25.61
	5-10 ปี	80	28.07
	11-15 ปี	65	22.81
	มากกว่า 15 ปี	67	23.51
	รวม	285	100.00

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 285 คน จำแนกตามลักษณะที่ศึกษา ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.61 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.39
2. อายุ มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.02 อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.86 และน้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.28
3. ระดับการศึกษา มีวุฒิกการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.09 รองลงมาคือ วุฒิกการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.21 และน้อยที่สุดวุฒิกการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.70
4. ตำแหน่ง ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 85.61 รองลงมาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 10.88 และน้อยที่สุดดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 3.51
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.07 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.61 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.51 ตามลำดับ และน้อยที่สุดประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.81

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตาราง 2-8

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	4.19	0.64	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
2	การถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	4.21	0.65	มาก
3	การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.14	0.64	มาก
4	การกระตุ้นทางปัญญา	4.23	0.58	มาก
5	การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.24	0.63	มาก
6	การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.28	0.52	มาก
รวม		4.22	0.61	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4-7 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.18	0.70	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
2	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.25	0.71	มาก
3	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.14	0.85	มาก
4	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา	4.17	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา และมุ่งมั่นต่อการเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างมีวิจาร์ณญาณ	4.12	0.80	มาก
6	ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	4.30	0.75	มาก
รวม		4.19	0.64	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา และมุ่งมั่นต่อการเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างมีวิจาร์ณญาณ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และยอมรับ ในความสามารถ ตามศักยภาพของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.18	0.80	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษามีความรัก และสามัคคีอันดี ต่อกันในการปฏิบัติงาน	4.34	0.66	มาก
3	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นและจูงใจ ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบจนบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.27	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการ สถานศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.19	0.79	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติ หน้าที่สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	4.27	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากร ในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่สู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.05	0.84	มาก
	รวม	4.21	0.65	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการถือกุญแจการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรัก และสามัคคีอันดีต่อกันในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารสามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.31	0.70	มาก
2	ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน โดยคำนึงถึงความถนัดและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา	4.07	0.78	มาก
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรนำไปพิจารณาและปรับใช้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา	4.03	0.87	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4.15	0.71	มาก
5	ผู้บริหารยกย่อง ให้เกียรติและห่วงใยต่อความรู้สึกของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4.13	0.81	มาก
6	ผู้บริหารสนใจและใส่ใจต่อความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา	4.11	0.86	มาก
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริมเกี่ยวกับความสามารถพิเศษของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล	4.13	0.82	มาก
8	ผู้บริหารไว้วางใจและมอบหมายภารกิจสำคัญให้บุคลากรรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัด	4.19	0.77	มาก
	รวม	4.14	0.64	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารไว้วางใจและมอบหมายภารกิจสำคัญให้บุคลากรรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

นำไปพิจารณา และปรับใช้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.83) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารจัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบ	4.14	0.75	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาแนว ทางการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.22	0.64	มาก
3	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ในสถานศึกษา ให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ต่อการทำงานอย่างมีเหตุผลและมี วิจารณ์ญาณ	4.13	0.75	มาก
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากร ในสถานศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนและ ปรับปรุงวิธีการพัฒนาผู้เรียน ให้เหมาะสมอยู่เสมอ	4.20	0.71	มาก
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียน การสอน มาเผยแพร่แก่บุคลากร ในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.35	0.64	มาก
6	ผู้บริหารใช้วาทะเชิงสร้างสรรค์ ในการ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา เห็นคุณค่าและมุ่งพัฒนาองค์กรให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.19	0.83	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษาแสวงหาแนวทาง การพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.32	0.70	มาก
8	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรแก้ไข ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.73	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย	4.27	0.69	มาก
10	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ แก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยภาษา ที่เข้าใจง่าย	4.22	0.72	มาก
รวม		4.23	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนมาเผยแพร่แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ ด้วยความเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น แก่บุคลากรในสถานศึกษาให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจต่อการทำงานอย่างมีเหตุผล และมีวิจรรณญาณ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.75) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.41	0.66	มาก
2	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่หน้าเคารพนับถือ และศรัทธาแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.34	0.67	มาก
3	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงาน ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	4.28	0.76	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิด สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	4.18	0.68	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน โดยให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.24	0.80	มาก
6	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในปฏิบัติ หน้าที่	4.24	0.67	มาก
7	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง ได้ดี	4.08	0.86	มาก
8	ผู้บริหารสามารถนำผลงานหรือแนวทาง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จของตนมาเป็น แบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้	4.18	0.76	มาก
รวม		4.24	0.63	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$,
S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
แก่บุคลากรในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหาร
ประพฤติตนเป็นที่หน้าเคารพนับถือและศรัทธาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$,
S.D. = 0.67) และผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

(\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี
(\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.86) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของภาระงาน เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น	4.29	0.68	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทันสมัยขึ้น	4.28	0.70	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	4.17	0.74	มาก
4	ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.61	มาก
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา สร้างนวัตกรรมและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยเน้น Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้น	4.29	0.65	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด	4.41	0.57	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.28	0.63	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.22	0.65	มาก
รวม		4.28	0.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยเน้น Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของภาระงานเพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทันสมัยขึ้น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 36

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 285 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่สอดคล้องกับคู่มือดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตาราง 9

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 36

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	(n = 285)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพ เป็นพลโลก	4.02	0.51	มาก
2	ด้านการยกระดับการจัดการเรียน การสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล	4.18	0.54	มาก
3	ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบ คุณภาพ	4.21	0.40	มาก
รวม		4.14	0.48	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.40) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.51) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แต่ละด้านเป็นรายข้อ

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 10-12
ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียน
มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้าน
การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพ เป็นพลโลก	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	นักเรียนมีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี มีความรอบรู้ ทางภาษา การให้ข้อมูล และทัศนภาพได้	4.05	0.60	มาก
2	นักเรียนมีผลการเรียนดีเป็นที่ยอมรับระดับ นานาชาติ มีความถนัดหรือความสามารถ เฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาต่อ ในระดับอุดมศึกษาหรือระดับสูงทั้งใน ประเทศหรือต่างประเทศได้	4.03	0.83	มาก
3	นักเรียนมีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือ เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิผล	4.14	0.64	มาก
4	นักเรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารได้ดี ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมถึง มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น และมี ความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบัน ทางภาษาต่าง ๆ	3.89	0.74	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพ เป็นพลโลก	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
5	นักเรียนมีความใฝ่รู้ สร้างสรรค์ กล้าเผชิญ ความเสี่ยง สามารถคิดได้ในระดับสูง มีเหตุผล คิดวิเคราะห์ ใคร่ครวญ วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่าได้	3.98	0.66	มาก
6	นักเรียนกล้านำเสนอความคิดที่สร้างสรรค์ และแตกต่าง สามารถปรับตัว นำตน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีสามารถ แก้ปัญหา จัดการกับความซับซ้อนได้	4.03	0.67	มาก
7	นักเรียนสามารถจัดลำดับความสำคัญ วางแผนและบริหารจัดการสู่ผลสำเร็จ โดยสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ออกแบบสร้างสรรค์งาน และสามารถ นำเสนอ หรือเผยแพร่สู่สาธารณชนได้	3.98	0.64	มาก
8	นักเรียนมีความตระหนักรู้สภาพการณ์ ของโลก (Global Awareness)	4.01	0.72	มาก
9	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถ ใช้ความคิดในระดับสูง ความมีเหตุผล เผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาได้	3.98	0.67	มาก
10	นักเรียนมีความรู้ เข้าใจ และตระหนักถึง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและ ของนานาชาติ	4.06	0.65	มาก
รวม		4.02	0.51	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการพัฒนาผู้เรียน
ให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.51)

และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นักเรียนมีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ นักเรียนมีความรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและของนานาชาติ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.65) และนักเรียนมีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี มีความรอบรู้ทางภาษา การให้ข้อมูล และทัศนภาพได้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ ส่วนนักเรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมถึงมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น และมีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบันทางภาษาต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.74) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน (n = 285)		แปลความ
	มาตรฐานสากลด้านการยกระดับ		
	การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียง	\bar{X} S.D.	
	มาตรฐานสากล		
1	สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองความถนัดและศักยภาพ ตามความต้องการของผู้เรียน	4.44 3.07	มาก
2	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ด้วยภาษาอังกฤษ	4.06 0.85	มาก
3	สถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.44 0.59	มากที่สุด

(Independent Study: IS)

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากลด้านการยกระดับ การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียง มาตรฐานสากล	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
4	สถานศึกษาพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัย ทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการศึกษา ด้วยตนเองของนักเรียน	4.40	0.61	มาก
5	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาการใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ (Quality-Classroom System)	4.21	0.63	มาก
6	สถานศึกษาใช้ระบบการวัดและประเมินผล แบบมาตรฐานสากล โดยประเมิน จากการ สอบข้อเขียน สอบปากเปล่า สอบสัมภาษณ์ และสามารถเทียบโอน ผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ	4.19	0.67	มาก
7	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ/ อาชีพ และผ่านการประเมินระดับชาติ	4.15	0.68	มาก
8	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร	4.08	0.72	มาก
9	ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ในระดับภาค/ชาติ/นานาชาติ	4.00	0.83	มาก
10	ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการ เรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline)	4.25	0.70	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากลด้านการยกระดับ การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียง มาตรฐานสากล	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
11	ครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อ ภาษาต่างประเทศ ในการจัดการเรียน การสอน	3.94	0.84	มาก
12	ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนา ผู้เรียน	4.03	0.67	มาก
	รวม	4.18	0.54	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ สถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59) และสถานศึกษามีการจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองความถนัดและศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 3.07) รองลงมาคือ สถานศึกษาพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา ด้วยตนเองของนักเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) และครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline) ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการบริหาร
จัดการด้วยระบบคุณภาพ

ข้อที่	ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.22	0.65	มาก
2	ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA)	4.33	0.64	มาก
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ	4.25	0.66	มาก
4	ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	4.00	0.75	มาก
5	ผู้บริหารมีประสบการณ์การอบรม ศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาในระดับชาติ/นานาชาติ	4.14	0.76	มาก
6	โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งชาติ (TQA)	4.29	0.65	มาก
7	โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ ทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ	4.10	0.74	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
8	โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียน	4.27	0.67	มาก
9	โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว	4.13	0.61	มาก
10	โรงเรียนสามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการ และจำเป็น	4.20	0.61	มาก
11	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.10	0.76	มาก
12	โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดทุกระดับ และมีอัตราครู 1 คนต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน	4.09	0.95	มาก
13	โรงเรียนมีจำนวนนักเรียน 30-40 คนต่อห้องเรียน	4.31	0.85	มาก
14	ภาระงานสอนของครูมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ กคศ. กำหนด	4.21	0.76	มาก
15	โรงเรียนจัดให้มีหนังสือ ตำราเรียน สื่อเทคโนโลยีที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลอย่างเพียงพอ	4.30	0.70	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
16	โรงเรียนมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบ ความเร็วสูง เชื่อมโยงครอบคลุมพื้นที่ ของโรงเรียน	4.24	0.72	มาก
17	โรงเรียนมีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ มัลติมีเดีย (Electronics Multi-Media Classroom) ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ และมีอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เน้นความเป็นเลิศของนักเรียนตามกลุ่ม สาระอย่างพอเพียง	4.20	0.77	มาก
18	โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ที่มีสภาพแวดล้อม/บรรยากาศเอื้อต่อการ ให้บริการ มีสื่อที่เพียงพอ เหมาะสม ทันสมัย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่านการ เรียนรู้และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย	4.28	0.72	มาก
19	โรงเรียนดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)	4.34	0.64	มาก
20	โรงเรียนมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ในระดับเดียวกันเป็นเครือข่าย ร่วมพัฒนา ทั้งในระดับท้องถิ่น/ภาค/ชาติ/นานาชาติ	4.23	0.73	มาก
21	โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์และทรัพยากรระหว่าง เครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนา	4.21	0.66	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
22	โรงเรียนมีเครือข่ายสนับสนุนจาก สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ	4.21	0.66	มาก
23	นักเรียนและครูมีเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับบุคคลอื่นทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	4.16	0.76	มาก
รวม		4.21	0.49	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA) ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.64) และโรงเรียนมีจำนวนนักเรียน 30-40 คนต่อห้องเรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.75) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังรายละเอียดในตาราง 13

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล			รวม (Y _{tot})
	ด้าน	ด้านการยกระดับ	ด้านการ	
	การพัฒนา ผู้เรียนให้มี ศักยภาพเป็น	การจัดการเรียน การสอน เทียบเคียง	บริหาร จัดการ ด้วยระบบ	
	พลโลก (Y ₁)	มาตรฐานสากล (Y ₂)	คุณภาพ (Y ₃)	
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อย่างชัดเจน (X ₁)	0.48**	0.48**	0.58**	0.58**
2. ด้านการถือฤกษ์การยอมรับ เป้าหมายของกลุ่ม (X ₂)	0.46**	0.49**	0.51**	0.55**
3. ด้านการให้การสนับสนุน ผู้ตามเป็นรายบุคคล (X ₃)	0.63**	0.60**	0.59**	0.54**
4. ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา (X ₄)	0.53**	0.52**	0.59**	0.62**
5. ด้านการเป็นแบบอย่าง ที่เหมาะสม (X ₅)	0.50**	0.43**	0.47**	0.53**
6. ด้านการคาดหวังผลการ ปฏิบัติงานของผู้ตามใน ระดับสูง (X ₆)	0.54**	0.49**	0.59**	0.61**
รวม (X_{tot})	0.55**	0.52**	0.59**	0.63**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ภาพรวมของความสัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 (r ระหว่าง 0.52** ถึง 0.63**) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r ระหว่าง 0.43** ถึง 0.63**)

ด้านที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ($r = 0.63^*$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ($r = 0.60^*$) และมีความสัมพันธ์เท่ากันจำนวน 3 คู่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ($r = 0.59^*$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ($r = 0.59^*$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ($r = 0.59^*$) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ($r = 0.43^*$)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 41 คน และครูซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2555, หน้า 178-180) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 285 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานมาตราส่วนค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล มีระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน พบว่า ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร

แสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา และมุ่งมั่นต่อการเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการถือกุญแจการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรัก และสามัคคีอันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารไว้วางใจและมอบหมายภารกิจสำคัญให้บุคลากรรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรนำไปพิจารณาและปรับใช้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา

1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารเป็นผู้นำข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มาเผยแพร่แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีวิสัยทัศน์

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือและศรัทธาแก่บุคลากรในสถานศึกษา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี

1.6 ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยเน้น Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ให้ดีขึ้นและผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของภาระงาน เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น และน้อยที่สุดคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และด้านที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก นักเรียนมีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนมีความรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและของนานาชาติ และน้อยที่สุดคือ นักเรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมถึงมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น และมีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบันทางภาษาต่าง ๆ

2.2 ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ สถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) และสถานศึกษามีการจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองความถนัดและศักยภาพ ตามความต้องการของผู้เรียน รองลงมาคือสถานศึกษาพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา ด้วยตนเองของนักเรียน และน้อยที่สุดคือ ส่วนครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน

2.3 ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ พบว่า โรงเรียนดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.58^{**}$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยเน้น Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของภาระงาน เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น ผู้บริหาร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัย อัมพร อานุกาภาพแสนยากร (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการ ที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมองค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และดิเรก วรรณเคียร, ประสิทธิ์ เขียวศรี และนพรุจ คักดีศิริ (2555) ได้วิจัยและพัฒนากิจการศึกษารองเรียนมาตรฐานสากล ผลปรากฏว่า การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ในภาพรวมโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก ในด้านการสร้างความตระหนักและชี้แจงแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลให้แก่ครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการทบทวนปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล และมีการสอนเทียบเคียงโรงเรียนมาตรฐานสากลให้อยู่ในระดับดี

2. จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้ดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยได้บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) นำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียน มีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว สามารถแสวงหาระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาโดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการและจำเป็น มีขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดทุกระดับและมีอัตราครู 1 คนต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน อีกทั้งโรงเรียนมีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มัลติมีเดีย (Electronics Multi-Media Classroom) ห้องทดลองห้องปฏิบัติการและมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เน้นความเป็นเลิศของนักเรียนตามกลุ่มสาระอย่างพอเพียง มีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์วิทยุบริหาร (Resource Center) ที่มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศเอื้อต่อการใช้บริการ มีสื่อที่เพียงพอเหมาะสม ทันสมัย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้ และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย

เจตนารมณ์ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีความมุ่งหวังและความคาดหวังหลัก ๆ คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันหมายถึงเป็นคนดี เป็นคนเก่ง เป็นคนที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข บนพื้นฐาน

ของความเป็นไทย ภายใต้บริบท สังคมโลกใหม่ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและความสามารถในระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร เพื่อการพึ่งตนเองและเพื่อสมรรถนะในการแข่งขัน และโรงเรียนยกระดับคุณภาพสูงขึ้นสู่มาตรฐานสากล ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) เป็นโรงเรียนยุคใหม่ที่จัดการศึกษาแบบองค์รวม และบูรณาการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และการเมือง เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับชาติและนานาชาติรวมทั้งเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นศูนย์และร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาความรู้ให้กับประชาชนในชุมชนและบุคคลทั่วไป (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) โดยโรงเรียนมาตรฐานสากลมีเจตนารมณ์ที่จะบรรลุความคาดหวังสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มี คุณภาพ อันหมายถึง เป็นคนดี เป็นคนเก่ง เป็นคนที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและ มีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายใต้บริบทสังคม โลกใหม่ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและ ความสามารถในระดับสูง ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อการ พึ่งตนเองและเพื่อสมรรถนะในการแข่งขัน 2) โรงเรียนยกระดับคุณภาพสูงขึ้นสู่มาตรฐาน สากล ผ่านการ รับรองมาตรฐานคุณภาพตาม เกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตาม เกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งชาติ (TQA) เป็นโรงเรียนยุคใหม่ที่จัดการศึกษา แบบองค์รวม และ บูรณาการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และการเมือง เพื่อพัฒนาประเทศ อย่าง ยั่งยืน 3) โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร รูปแบบและวิธีการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่มุ่งเน้น ความแตกต่างตามศักยภาพของผู้เรียนโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารที่เหมาะสม และปรับประยุกต์ใช้ ได้สมประโยชน์ ทันต่อความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก 4) ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสม หลากหลาย อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ตลอดจนเพื่อจรรโลงความพึงพอใจ และความผูกพัน ต่อวิชาชีพอย่างแน่นแฟ้น และ 5) โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้และร่วมพัฒนากับ สถานศึกษาระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ รวมทั้งเครือข่าย สนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นศูนย์และร่วมเป็น เครือข่ายพัฒนา ความรู้ให้กับประชาชนในชุมชนและบุคคลทั่วไป

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับไบลีย์ Bailey (2007) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้และความพร้อมของครูในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผลปรากฏว่า ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยเฉพาะในประเทศไทยสหรัฐอเมริกา ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับสูง ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นของครู ได้แก่ ความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ความกระตือรือร้นเพื่อแสวงหาเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยี สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยแปลกใหม่ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับอาจารย์ ฉัตรมณี (2560, หน้า 75-77) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมสูงสุด รองลงมา คือภาวะผู้นำด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล และภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับชำนาญ คำบุญโญลีในทัย (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน พหุภรณ์ศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์มีความคิดก้าวไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีพฤติกรรมเป็นนักพัฒนาแบบประชาธิปไตย มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ มีความชัดเจนในเป้าประสงค์ พันธกิจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นจริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่น มีผลงานเชิงประจักษ์ มีการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส สร้างความคาดหวัง สร้างความท้าทาย คิดในแง่บวก สร้างเจตคติที่ดี ส่งเสริมความสามารถ สร้างความศรัทธา ร่วมสร้างภาพอนาคต ส่งเสริม

ผลงานที่เป็นเลิศ พัฒนางานใหม่ ๆ สร้างทีมงาน จุดประกายความคิด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา เน้นประสิทธิภาพของงาน ปลุกระดมจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เน้นพัฒนาศักยภาพคน เป็นที่เลี้ยงและที่ปรึกษา เปิดโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสผู้มีความสามารถ สนับสนุนความเจริญก้าวหน้า พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

กล่าวได้ว่า ความสำเร็จ ของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มุ่งให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร เพื่อเทียบเคียงมาตรฐานสากลทั้งการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อไปสู่เป้าหมายให้นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลก ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งผู้ที่มีส่วนในการบริหารโครงการโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องเห็นความสำคัญ ยอมรับในหลักการที่ได้กำหนดไว้และจะต้องมีการบริหารที่เป็นระบบ ทั้งในส่วนของการวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศติดตาม และการประเมินผล นอกจากนี้แล้วก็ยังต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งแต่ละฝ่ายก็มีบทบาทในการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่น้อยไปกว่ากัน โดยนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ อันจะทำให้การดำเนินโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลประสบผลสำเร็จ (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561)

3. จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันอย่างง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากันจำนวน 3 คู่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการ

บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การถือกุญแจการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับโรงเรียนมาตรฐานสากลซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) สอดคล้องกับ ชูมากรเจดีย์คำ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และสอดคล้องกับ อาจารย์ ฉัตรมณี (2560, หน้า 75-77) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน

ภาพรวมสูงสุด รองลงมา คือภาวะผู้นำด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล และภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงความนับถือ ยกย่อง ให้เกียรติและความห่วงใยในความรู้สึกส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้การยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนควรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงาน สร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน เน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งมีการส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นส่วนทำให้โรงเรียนมาตรฐานสากลมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุงคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมคุณลักษณะของนักเรียนที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนได้พัฒนาต่อยอดคุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ มีสมรรถนะ ทักษะและความรู้ พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตตลอดจนการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลก ได้อย่างสันติอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณลักษณะ ของผู้เรียน ในศตวรรษ 21 ซึ่งเป็นส่วนทำให้โรงเรียนมาตรฐานสากลมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้ว ก็เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 36 นั้นได้แพร่หลาย และได้มีการศึกษาเพื่อเป็นการต่อยอด องค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด เชียงราย
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤติยา จันทระเสนา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
กับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล:
ฉบับปรับปรุง 2561**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- จารุณี เก้าเอี้ยน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์
และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. สงขลา:
ชานเมืองการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. นนทบุรี:
ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ คำปัญญาโนทัย. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในฝัน: พหุกรณีศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,

สกลนคร.

ณัฐกิจ บัวชม และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล.
**วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์**, 5(2), 215-229.

ดิเรก วรรัตนเคียร, ประสิทธิ์ เขียวศรี และนพรุจ คักดีศิริ. (2555). การวิจัยและพัฒนาารูปแบบ
การจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

นารินทร์ เดชสะท้อน และคณะ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, กาฬสินธุ์.

ปัทมกร หัสดีธรรม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้ของเรียนคุณภาพตามความคิดเห็นของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ฝ่ายวิชาการสำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3
พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.

เพชรฤทัย อกนิษฐ์. (2554). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน
2563, จาก http://petchretai.blogspot.com/2011/02/blog-post_9306.html

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:
มนตรี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.

รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา.**

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุชดี ลั่นนะกิจ. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็น**

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน

การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

วิระเวก สุขสุคนธ์. (2555). **การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้**

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,

มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศศิประภา องอาจ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร**

กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์

ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ศิริกาญจน์ ช่วยจันทร์ และคณะ. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสภาพการ**

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศ.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.

สมเกียรติ บาลลา. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา**

ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). **หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.**

สมหมาย อั่นดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.**

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1-7.

สมุทร ชำนาญ. (2557). **ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง:**

พี. เอส. การพิมพ์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการ**

วิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ล้มมา รณินชัย. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).**

กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สุรพงศ์ นามนัย. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความ
เป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนตามมาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.

สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2555). **ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน** (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สุวิมล ตีรกานันท์. (2555). **การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์**.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียน
มาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์**.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือดำเนินงานโรงเรียน**

มาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**.

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2555). **แนวทางการจัดการเรียนการสอน
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2557). **เอกสารแนวทางและเกณฑ์เวที
ศักยภาพผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2561). **แนวทางการจัดการเรียนการสอน
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อาจารย์ ฉัตรมณี. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่**.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

อัมพร อานภาพแสนยากร. (2558). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ ค.ศ.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.

Abubakr and Hanan, (2013). The competitive advantage and strategic configuration of knowledge-intensive, small-and medium-sized multinationals: A modified resource-based view. **Journal of International management**, 10(4), 479–500.

Amber, H. (2012). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. **Psychologist-Manager Journal (Taylor and Francis Ltd)**, 15(4), 247–268.

Bailey, C. (2007), Abstract. The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. **International Journal of Management Reviews**, 1, 1–23.

Daft, R.L. (1999). **Leadership: Theory and practice.** Forth Worth, TX: Draven Press.

DuBrin, J. Andrew. (2006). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills** (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.

Gorton, R. A. (1983). **School leadership and administration: Important concepts.** New York: McGraw-Hill.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (6th ed.). Boston: Mc Graw-Hill.

Ireland and Hitt. (1999). **Management of strategy: Concepts and Cases.** China: Thomson South-Western.

Ling et., al., (2012). **Organizational Behavior in Education** (4th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Lunenburg, F. C., and Ornstein, A. C. (2000). **Educational Administration: Concept and Practices** (3rded.). Belmont: Woodwork.

Michael E. P. (2003). **Strategy and Society The link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility.** Harvard Business Review.

- Moghaddam, Z.N. and Kambiz, A. (2006). **Leadership Transformation in a Large-Scale**. New York: Pepperdine University.
- Parkay, F.W. and Hall, G.E. (1992). **Becoming a principal: The Challenges of Beginning Leadership**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Sarbin, T. and Jurnur, H. (1995). **Role the Encyclopedia of Science**. New York: Gordon and Breach Science Publishers.
- Seyfarth, J.T. (1999). **The principal: New Leadership for New Challenges**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Speck, M, (1999). **The principal ship: Building a Learning Communication**. New Jersey: Prentice Hall.
- Ubben, G.C., Hug es L. W. and Cynthia J. N. (2001). **The principals: Relative Leadership for effective School** (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Yukl, G.A. (1994). **Leadership in organizations**. New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือที่ใช้ในการวิจัย

- ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล

ของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
 - ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวสุกัญญา เตจ๊ะ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | | |
|---|--|--------------------------|
| 1. เพศ | | สำหรับผู้วิจัย |
| <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง | <input type="checkbox"/> |
| 2. อายุ | | |
| <input type="checkbox"/> 1. 20-30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| <input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก | | |
| 4. ตำแหน่ง | | |
| <input type="checkbox"/> 1. ผู้อำนวยการ | <input type="checkbox"/> 2. รองผู้อำนวยการ | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 3. ครู | | |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี | |

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องที่ตรงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนของท่านตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ระดับคะแนนคือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน							
1	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ						[] 1
2	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา						[] 2
3	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา						[] 3
4	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนเป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา						[] 4

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
5	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา และมุ่งมั่นต่อ การเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีวิจารณญาณ						[] 5
6	ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงต่อการพัฒนา สถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้						[] 6
ด้านที่ 2 การถือฤลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม							
7	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และยอมรับใน ความสามารถ ตามศักยภาพของบุคลากร ในสถานศึกษา						[] 7
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษามีความรัก และสามัคคีอันดี ต่อกันในการปฏิบัติงาน						[] 8
9	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตาม หน้าที่และความรับผิดชอบจนบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา						[] 9
10	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการ สถานศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้						[] 10
11	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติ หน้าที่สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้						[] 11

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
12	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรใน สถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						[] 12
ด้านที่ 3 การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล							
13	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ						[] 13
14	ผู้บริหารมอบหมายภาระงานโดยคำนึงถึง ความถนัดและความสามารถของบุคลากร ในสถานศึกษา						[] 14
15	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นำไปพิจารณาและปรับใช้โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา						[] 15
16	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน						[] 16
17	ผู้บริหารยกย่อง ให้เกียรติและหวงใยต่อ ความรู้สึกของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน						[] 17
18	ผู้บริหารสนใจและใส่ใจต่อความต้องการ ของบุคลากรในสถานศึกษา						[] 18
19	ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับความสามารถพิเศษของ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็น รายบุคคล						[] 19

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
20	ผู้บริหารไว้วางใจและมอบหมายภารกิจ สำคัญให้บุคลากรรับผิดชอบโดยคำนึงถึง ความสามารถและความถนัด						[] 20
ด้านที่ 4 การกระตุ้นทางปัญญา							
21	ผู้บริหารจัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบ						[] 21
22	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ						[] 22
23	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรใน สถานศึกษา ให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจต่อ การทำงานอย่างมีเหตุผลและมี วิจารณญาณ						[] 23
24	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิธีการ พัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมอยู่เสมอ						[] 24
25	ผู้บริหารเป็นผู้นำข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการ สอน มาเผยแพร่แก่บุคลากรใน สถานศึกษาอยู่เสมอ						[] 25
26	ผู้บริหารใช้วาจาเชิงสร้างสรรค์ ในการ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็น คุณค่าและมุ่งพัฒนาองค์กรให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้						[] 26

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
27	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการ พัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ						[] 27
28	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรแก้ไข ปัญหาได้อย่างเหมาะสม						[] 28
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย						[] 29
30	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่แก่ บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยภาษาที่ เข้าใจง่าย						[] 30
ด้านที่ 5 การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม							
31	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ บุคลากรในสถานศึกษา						[] 31
32	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ และศรัทธาแก่บุคลากรในสถานศึกษา						[] 32
33	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงาน ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย						[] 33
34	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิด สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง						[] 34
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน โดยให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและ กัน						[] 35

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
36	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมใน ปฏิบัติหน้าที่						[] 36
37	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความ ขัดแย้งได้ดี						[] 37
38	ผู้บริหารสามารถนำผลงานหรือแนว ทางการทำงานที่ประสบผลสำเร็จของตน มาเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรใน สถานศึกษาได้						[] 38
ด้านที่ 6 การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง							
39	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่า ของภาระงาน เพื่อก่อให้เกิดความ พยายามในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น						[] 39
40	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การปฏิบัติ หน้าที่ให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลกที่ทันสมัยขึ้น						[] 40
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใน สถานศึกษามีส่วนร่วมต่อการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา						[] 41
42	ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่องานที่ได้รับมอบหมาย						[] 42

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
43	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา สร้างนวัตกรรมและสามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยเน้น Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียนให้ดีขึ้น						[] 43
44	ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้อย่างสูงสุด						[] 44
45	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม						[] 45
46	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ						[] 46



ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องที่ตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลของท่านตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก							
1	นักเรียนมีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี มีความรอบรู้ทางภาษา การให้ข้อมูล และทัศนภาพได้						[] 47
2	นักเรียนมีผลการเรียนดีเป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือระดับสูงทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้						[] 48
3	นักเรียนมีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเลือกใช่วิธีการและเครื่องมือเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิผล						[] 49

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
4	นักเรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมถึงมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น และมีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบันทางภาษาต่าง ๆ						[] 50
5	นักเรียนมีความใฝ่รู้ สร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง สามารถคิดได้ในระดับสูง มีเหตุผล คติวิเคราะห์ ไตร่ตรอง วิจัย สืบเคราะห์และประเมินค่าได้						[] 51
6	นักเรียนกล้านำเสนอความคิดที่สร้างสรรค์และแตกต่าง สามารถปรับตัว นำตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีสามารถแก้ปัญหา จัดการกับความซับซ้อนได้						[] 52
7	นักเรียนสามารถจัดลำดับความสำคัญ วางแผนและบริหารจัดการสู่ผลสำเร็จ โดยสามารถใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้ ออกแบบสร้างสรรค์งาน และสามารถนำเสนอ หรือเผยแพร่สู่สาธารณชนได้						[] 53
8	นักเรียนมีความตระหนักรู้สภาพการณ์ของโลก (Global Awareness)						[] 54

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
9	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้ความคิดในระดับสูง ความมีเหตุมีผลเผชิญหน้าและแก้ไข ปัญหาได้						[] 55
10	นักเรียนมีความรู้ เข้าใจ และตระหนัก ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและ ของนานาชาติ						[] 56
ด้านที่ 2 การยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล							
ด้านคุณภาพวิชาการ							
11	สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรที่ ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนอง ความถนัดและศักยภาพ ตามความ ต้องการของผู้เรียน						[] 57
12	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการ สอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ด้วยภาษาอังกฤษ						[] 58
13	สถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนสาระการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง (Independent Study: IS)						[] 59

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
14	สถานศึกษาพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้และการศึกษาดูด้วยตนเองของนักเรียน						[] 60
15	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยพัฒนาการใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ (Quality-Classroom System)						[] 61
16	สถานศึกษาใช้ระบบการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล โดยประเมิน จากการสอบข้อเขียน สอบปากเปล่า สอบสัมภาษณ์ และสามารถเทียบโอน ผลการเรียนรู้กับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ						[] 62
ตามคุณภาพของครู							
17	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ/ อาชีพ และผ่านการประเมินระดับชาติ						[] 63
18	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร						[] 64

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
19	ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการ สอน ในระดับภาค/ชาติ/นานาชาติ						[] 65
20	ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการ จัดการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์(online) และออฟไลน์ (offline)						[] 66
21	ครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อ ภาษาต่างประเทศ ในการจัดการ เรียนการสอน						[] 67
22	ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อ พัฒนาผู้เรียน						[] 68
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ							
ด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน							
23	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถ บริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ของโรงเรียน						[] 69
24	ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECOQA)						[] 70
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีในการสื่อสารและการ บริหารจัดการ						[] 71

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
26	ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษใน การสื่อสาร						[] 72
27	ผู้บริหารมีประสบการณ์การอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการ จัดการศึกษาในระดับชาติ/นานาชาติ						[] 73
ด้านระบบการบริหารจัดการ							
28	โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบ คุณภาพที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งชาติ (TQA)						[] 74
29	โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรม เผยแพร่ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ						[] 75
30	โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการ ของโรงเรียน						[] 76
31	โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากร อย่างอิสระและคล่องตัว						[] 77

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
32	โรงเรียนสามารถแสวงหา ระดม ทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่าง คล่องตัวตามสภาพความต้องการ และจำเป็น						[] 78
33	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน การบริหารจัดการทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ						[] 79
ด้านปัจจัยพื้นฐาน							
34	โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสม ตามมาตรฐานที่กำหนดทุกระดับ และมีอัตราครู 1 คนต่อนักเรียนไม่ เกิน 20 คน						[] 80
35	โรงเรียนมีจำนวนนักเรียน 30-40 คนต่อห้องเรียน						[] 81
36	ภาระงานสอนของครูมีความเหมาะสม ตามเกณฑ์ที่ กคศ. กำหนด						[] 82
37	โรงเรียนจัดให้มีหนังสือ ตำราเรียน สื่อเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพระดับ มาตรฐานสากลอย่างเพียงพอ						[] 83
38	โรงเรียนมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบ ความเร็วสูง เชื่อมโยงครอบคลุม พื้นที่ ของโรงเรียน						[] 84

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
39	โรงเรียนมีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ มัลติมีเดีย (Electronics Multi-Media Classroom) ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการและมีอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เน้นความเป็น เลิศของนักเรียนตามกลุ่มสาระอย่าง พอเพียง						[] 85
40	โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ที่มีสภาพแวดล้อม/บรรยากาศเอื้อ ต่อการใช้บริการ มีสื่อที่เพียงพอ เหมาะสม ทันสมัย มีกิจกรรมที่ ส่งเสริมการอ่านการเรียนรู้และการ ค้นคว้าอย่างหลากหลาย						[] 86
41	โรงเรียนดำเนินงานตามเกณฑ์ มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน มัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)						[] 87
ด้านเครือข่ายรวมพัฒนา							
42	โรงเรียนมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ในระดับเดียวกันเป็นเครือข่าย ร่วม พัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น/ภาค/ชาติ/ นานาชาติ						[] 88

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
43	โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และ ทรัพยากรระหว่างเครือข่ายโรงเรียน ร่วมพัฒนา						[] 89
44	โรงเรียนมีเครือข่ายสนับสนุนจาก สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ						[] 90
45	นักเรียนและครูมีเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นทั้งใน ประเทศต่างประเทศ						[] 91

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูล ในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือ

ผลการพิจารณาแบบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
1	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนเป็นที่เชื่อมั่น ครบถ้วน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา และมุ่งมั่นต่อภาระงานอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างมีวิจรรย์ญาณ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
7	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และยอมรับในความสามารถ ตามศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรัก และสามัคคีอันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมอบหมายภาระงานโดยคำนึงถึงความถนัดและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรนำไปพิจารณาและปรับใช้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
16	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารยกย่อง ให้เกียรติและหวงใยต่อความรู้สึกรักของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสนใจและใส่ใจต่อความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริมเกี่ยวกับความสามารถพิเศษของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารไว้วางใจและมอบหมายภารกิจสำคัญให้บุคลากรรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารจัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจต่อการทำงานอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ	-1	1	0	0.00	ปรับปรุง
24	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาวិเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเป็นผู้นำข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมาเผยแพร่แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
26	ผู้บริหารใช้วาจาเชิงสร้างสรรค์ ในการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าและมุ่งพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่แก่บุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
31	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่หน้าเคารพนับถือและศรัทธาแก่บุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานใหม่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
37	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสามารถนำผลงานหรือแนวทางการทำงานที่ประสบผลสำเร็จของตนมาเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของภาระงาน เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น	0	1	1	0.67	ใช้ได้
40	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทันสมัยขึ้น	0	1	1	0.67	ใช้ได้
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยเน้น Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
44	ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
1	นักเรียนมีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี มีความรอบรู้ทางภาษา การให้ข้อมูล และทัศนภาพได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	นักเรียนมีผลการเรียนดีเป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือระดับสูงทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	นักเรียนมีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิผล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	นักเรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมถึงมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น และมีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบันทางภาษาต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
5	นักเรียนมีความใฝ่รู้ สร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง สามารถคิดได้ในระดับสูง มีเหตุผล คิดวิเคราะห์ ไคร์ครวญ วิจารณ์ สังเคราะห์และประเมินค่าได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	นักเรียนกล้านำเสนอความคิดที่สร้างสรรค์ และแตกต่าง สามารถปรับตัว นำตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีสามารถแก้ปัญหาจัดการกับความซับซ้อนได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	นักเรียนสามารถจัดลำดับความสำคัญ วางแผนและบริหารจัดการสู่ผลสำเร็จ โดยสามารถใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้ ออกแบบสร้างสรรค์งาน และสามารถนำเสนอ หรือเผยแพร่สู่สาธารณชนได้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
8	นักเรียนมีความตระหนักรู้สภาพการณ์ของโลก (Global Awareness)	0	1	1	0.67	ใช้ได้
9	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้ความคิดในระดับสูง ความมีเหตุมีผล เผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาได้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
10	นักเรียนมีความรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและของนานาชาติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองความถนัดและศักยภาพ ตามความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ด้วยภาษาอังกฤษ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
13	สถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษาพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา ด้วยตนเองของนักเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยพัฒนาการใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ (Quality-Classroom System)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษาใช้ระบบการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล โดยประเมิน จากการสอบข้อเขียน สอบปากเปล่า สอบสัมภาษณ์ และสามารถเทียบโอน ผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ/ อาชีพ และผ่านการประเมินระดับชาติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ในระดับภาค/ชาติ/นานาชาติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline)	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
21	ครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อภาษาต่างประเทศ ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีประสบการณ์การอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาในระดับชาติ/นานาชาติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
30	โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	โรงเรียนสามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่าง คล่องตัวตามสภาพความต้องการ และจำเป็น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสม ตามมาตรฐานที่กำหนดทุกระดับ และมีอัตราครู 1 คนต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	โรงเรียนมีจำนวนนักเรียน 30-40 คนต่อ ห้องเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	ภาระงานสอนของครูมีความเหมาะสม ตามเกณฑ์ที่ กคศ. กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
37	โรงเรียนจัดให้มีหนังสือ ตำราเรียน สื่อเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพระดับ มาตรฐาน สากลอย่างเพียงพอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
38	โรงเรียนมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบความเร็วสูง เชื่อมโยงครอบคลุม พื้นที่ของโรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	โรงเรียนมีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ มัลติมีเดีย (Electronics Multi-Media Classroom) ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ และมีอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เน้นความเป็นเลิศของนักเรียนตามกลุ่มสาระอย่างพอเพียง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
40	โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ที่มีสภาพแวดล้อม/บรรยากาศเอื้อต่อการใช้บริการ มีสื่อที่เพียงพอ เหมาะสม ทันสมัย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่านการเรียนรู้และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
41	โรงเรียนดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	โรงเรียนมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่าย ร่วมพัฒนา ทั้งในระดับท้องถิ่น/ภาค/ชาติ/นานาชาติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
43	โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์และทรัพยากรระหว่าง เครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44	โรงเรียนมีเครือข่ายสนับสนุนจาก สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
45	นักเรียนและครูมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นทั้งในประเทศต่างประเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
IOC	3	.9556	.06310
Valid N (listwise)	3		

ค่าความเชื่อมั่น (Try Out)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	60



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุกัญญา เตจ๊ะ
วัน เดือน ปี เกิด	6 กันยายน 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2550 ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2555 ป.บัณฑิต (วิชาซีพครู), มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตแพร่, จังหวัดแพร่
ที่อยู่ปัจจุบัน	2155 หมู่ 12 ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	สุกัญญา เตจ๊ะ. (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน - 14 พฤษภาคม 2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 1055-1067). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

