



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๐

นายพัทธนันท์ เขียวเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



A RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL  
ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH THE PHILOSOPHY OF  
SUFFICIENCY ECONOMY UNDER THE SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA 6

Mr. Patthanan Jiecharoen

Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master Education Program in Education Administration

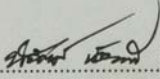
Rajabhat Rajanagarindra University

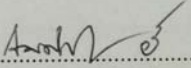
2015

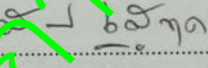
ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

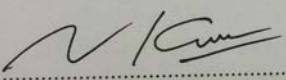
ผู้วิจัย นายพัทธนันท์ เจียเจริญ  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน เสกขุนทด

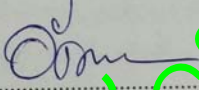
คณะกรรมการสอบ

  
.....ประธานกรรมการ  
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)

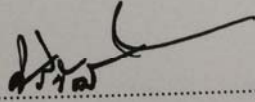
  
.....กรรมการ  
(ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี)

  
.....กรรมการ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน เสกขุนทด

  
.....กรรมการ  
(ดร.กัญญา เอี่ยมพญา)

  
.....กรรมการและเลขานุการ  
(ดร.อังคนา กลนภาส)

คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อนุมัติให้นำวิทยานิพนธ์นี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่ 10 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2558

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผู้วิจัย นายพัทธนันท์ เจียเจริญ

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงลี

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน เสกขุนทด

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### ผลการวิจัยพบ่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการหาหน้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของ  
เศรษฐกิจพอเพียง

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราชนครินทร์

Title A RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6

Researcher Mr.Patthanan Jiecharoen

Degree Master of Education (Educational Administration)

Year 2015

Advisor Dr.Somsak Aeamkongsee

Co-advisor Asst. Prof. Dr.Saifon Sekkhunthod

#### ABSTRACT

The purposes of this study was to study a relationship between the transformational leadership of school administrators and effectiveness of school administration in accordance with the philosophy of sufficiency economy under the Secondary Educational Service Area Office 6. The samples of this study were 346 participants of school administrators and teachers. The instrument was a five-rating scale questionnaire. Percentage, means, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient were used to analyze the data.

The findings were as follows:

1) The transformational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 6 as a whole was at high level, ranking by the mean scores from high to low: intellectual stimulation, individualized consideration, inspirational motivation, and idealized influence, respectively.

2) Effectiveness of school administration in accordance with the philosophy of sufficiency economy under the Secondary Educational Service Area Office 6 as a whole was at a high level, ranking by scores from high to low: academic aspect, general management, personal administration, and aspect of budget, respectively.

3) There was a significant relation at high level and medium level at 0.05 in the overall and each aspect in a relationship between the transformational leadership

of school administrators and effectiveness of school administration in accordance with the philosophy of sufficiency economy under the Secondary Educational Service Area Office 6.

**Keyword:** Transformational leadership, Effectiveness of school administration in accordance with the philosophy of sufficiency economy

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย





## สารบัญ

บทที่	หน้า
หน้าอำนวยการ.....	(1)
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญ.....	(5)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(90)
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 สภาพและข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	11
2.1.1 ความเป็นมา.....	11
2.1.2 ข้อมูลทั่วไป.....	12
2.1.3 วิสัยทัศน์.....	13
2.1.4 พันธกิจ.....	13
2.1.5 เป้าประสงค์.....	14
2.1.6 กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	14
2.1.7 จุดเน้น.....	14
2.2 ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
2.2.1 ความหมายของผู้นำ.....	15
2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	18
2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	19
2.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	23

บทที่	หน้า
2.3 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง .....	31
2.3.1 ความเป็นมาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง .....	31
2.3.2 แนวคิดของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง .....	31
2.3.3 วิธีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง .....	32
2.3.4 แนวพัฒนาเพื่อนำไปสู่ชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรัส .....	35
2.3.5 ความหมายของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง .....	37
2.3.6 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน .....	38
2.3.7 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) .....	39
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง .....	41
2.4.1 ความหมายของประสิทธิผล .....	41
2.4.2 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร หรือโรงเรียน .....	42
2.4.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา .....	43
2.4.4 การขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	46
2.4.5 ความหมายของการบริหารจัดการ .....	47
2.4.6 การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง .....	48
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	64
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ .....	64
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ .....	68
2.6 สรุปารอบแนวคิดในการวิจัย .....	70
2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรต้น .....	70
2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรตาม .....	71
2.6.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	74
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	74
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	74
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ .....	75
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	76
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	76
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	77
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	79
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	79
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	79
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	93
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	94
5.2 อภิปรายผล .....	95
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	102
รายการอ้างอิง .....	104
ภาคผนวก .....	117
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ .....	118
ภาคผนวก ข ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	120
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	123
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	133
ประวัติผู้วิจัย .....	143

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	26
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	80
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	81
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การสร้างแรงบันดาลใจ.....	82
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การกระตุ้นทางปัญญา.....	83
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	84
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม.....	85
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านวิชาการ.....	85
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านงบประมาณ.....	87
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการบริหารงานบุคคล.....	88

11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการบริหารทั่วไป.....	90
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

(9)

ตาราง

หน้า

12	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	91
13	แจกแจงความถี่ของกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามจำนวนผู้บริหารและครู.....	121
14	แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	125
15	แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	128
16	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	131
17	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	132

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒินครินทร์

## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการบริหารตามแนวคิดของแบลค และมูตัน.....	21

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัยนครินทร์

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และโลก ทำให้เกิดการแข่งขันและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทุกคนจะต้องปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ ใช้ทรัพยากรงบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าพอเพียงกับความต้องการและให้ได้คุณภาพ มีประโยชน์สูงสุด จึงต้องรู้หลักการ บริหารและการจัดการที่ดีเพื่อการดำเนินชีวิตการทำงานให้เจริญก้าวหน้า มีความสุขเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของชาติ ผู้วิจัยขออัญเชิญพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 19 กรกฎาคม 2517 ที่พระองค์ ทรงเน้นย้ำ แนวทางการพัฒนาบนหลักแนวความคิดการพึ่งตนเอง เพื่อให้เกิดความพอมีพอกินพอใช้ ของคนส่วนใหญ่และทรงเตือนสติประชาชนชาวไทย ไม่ให้ประมาท และให้ตระหนักถึงการพัฒนา อย่างเป็นขั้นตอนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและการมีคุณธรรมเข้มเกรอมในการปฏิบัติและการดำรงชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 30) ซึ่งเป้าหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงนั้น ต้องการให้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นบุคคล องค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน มีแนวทางการ ดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทุกๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต ดำเนินธุรกิจ ปรับตัวหรือพัฒนาให้เป็นไป โดยยึดหลักทางสายกลางเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมที่เป็นอยู่เรื่อยไปจนถึงสังคมโลก (จุฬา เทียนไทย, 2550, หน้า 19) และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสอีกครั้งเมื่อประเทศไทย ประสบกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและการเงินในปี พ.ศ. 2540 พระราชทานเนื่องในเนื่องในวโรกาส วันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต 4 ธันวาคม 2540 ใจความ ตอนหนึ่งว่า “...การเป็นเงินนั้นไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เรามีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกิน หมายความว่า อุ่มชูตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตัวเองอันนี้ก็เคยบอกว่าความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่า ทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัว จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ถ้าในหมู่บ้านหรือ ในอำเภอจะต้องมีความพอเพียงพอสมควร บางสิ่งบางอย่างที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการก็ขายได้ แต่ขายในท้องตลาดไกลเท่าไร ไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก...” (กลุ่มพัฒนา กรอบแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, 2546, หน้า 10) ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ต่อการพัฒนาประเทศอย่างกว้างขวางเป็นผลมาจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่คำนึงถึง ระดับความเหมาะสมกับศักยภาพของประเทศและเป็นปัญหาที่สะสมไว้ อีกทั้งไม่ได้รับการแก้ไข



อย่างจริงจัง พระราชดำรัส “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ได้รับความสนใจจากประชาชนเมื่อพระองค์ทรงเน้นย้ำว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้ไทย รอดพ้นจากวิกฤติสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ (ไพเราะ เลิศวิราม, 2550, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา เจริญรัฐ (2546, หน้า 113) พบว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถปรับ ไปตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่คนส่วนมากมักเข้าใจว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องของเกษตรกรเท่านั้น ซึ่งแท้จริงผู้ประกอบการอาชีพอื่น ก็สามารถน้อมนำแนวพระราชดำรัสไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งสิ้น หลักสำคัญคือ ปรัชญา 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ประกอบด้วยคือ 1) พอประมาณ 2) มีเหตุผล 3) สร้างภูมิคุ้มกันที่มาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ว่าจากภายนอกหรือภายใน 2 เงื่อนไขคือ 1) เงื่อนไขความรู้ 2) เงื่อนไขคุณธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดทางสายกลางที่อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี พอประมาณอย่างมีเหตุผลมีความรอบรู้เท่าทันโลกในปัจจุบัน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 78 (1) ระบุว่า “การบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ” และมาตรา 83 “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 2) นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” รวมทั้ง “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน มุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128, ตอนพิเศษ 152ง ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2554, คำนำ) และการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 3)

จากแนวทางดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ด้านการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาบูรณาการในการบริหารจัดการ

สถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 คือ เป็นองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและจุดเน้นที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2556, หน้า 22-23) สำหรับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน จะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่นและความเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การเกิดประสิทธิผลสูงสุด และเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลถึงคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียนว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด ฉะนั้นประสิทธิผลของหน่วยงานหรือองค์การ ถือเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนานำพาโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้นำอาจไม่ใช่บุคคลคนเดียวก็ได้ ส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งแบบเป็นทางการเกี่ยวกับการบริหารงานที่เป็นงานประจำ เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพส่วนผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษสูงมุ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม มองอนาคตที่ยาวไกลและพัฒนาความก้าวหน้าขององค์การ เน้นความมีประสิทธิผลขององค์กร ในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำนวนมาก แต่มีแนวคิดและทฤษฎีหนึ่งที่ยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน และเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นในเรื่องต่างๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ (อภิวรรณ แก้วเล็ก, 2542, หน้า 54) ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพ

มากนัก้อยเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น (Stewart, 1985, p. 92)

โรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ กระบวนการบริหารมีส่วนสำคัญยิ่งในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับงานทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป จะประสบผลสำเร็จเกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพ และมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความทุ่มเท ความพยายามในทุกด้าน จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอ และมีคุณภาพ สอดคล้องกับ อารุณ จันทวานิช (2547, หน้า 4) สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรเป็นสถานศึกษาที่มี สังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัตถุประสงค์ในนโยบาย งบประมาณและทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนด และได้รับการพัฒนาครบทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นงานศึกษาที่จัดการศึกษาสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องความต้องการของชุมชนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน รวมทั้งเป็นสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและสถานศึกษาอื่นในชุมชนได้ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา “กระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาสถานศึกษาในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลสู่การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 6)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้วยในปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามแนวคิดของแบส (Bass, 1999, pp. 9-32; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 22) 4 ประการ คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้แก่ ความสำเร็จของการบริหาร สถานศึกษาที่บูรณาการงาน 4 ด้านของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการบริหารบุคคล (4) ด้านการบริหารทั่วไป เข้ากับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไข คุณธรรมเข้ากัน 4 ด้าน

### 1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 3,108 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปีการศึกษา 2557

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปีการศึกษา 2557 ได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608) โดยกำหนดจำนวนตามสัดส่วน ของสถานศึกษาแต่ละแห่งและทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 346 คน

### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ

- (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- (2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- (3) การกระตุ้นทางปัญญา
- (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

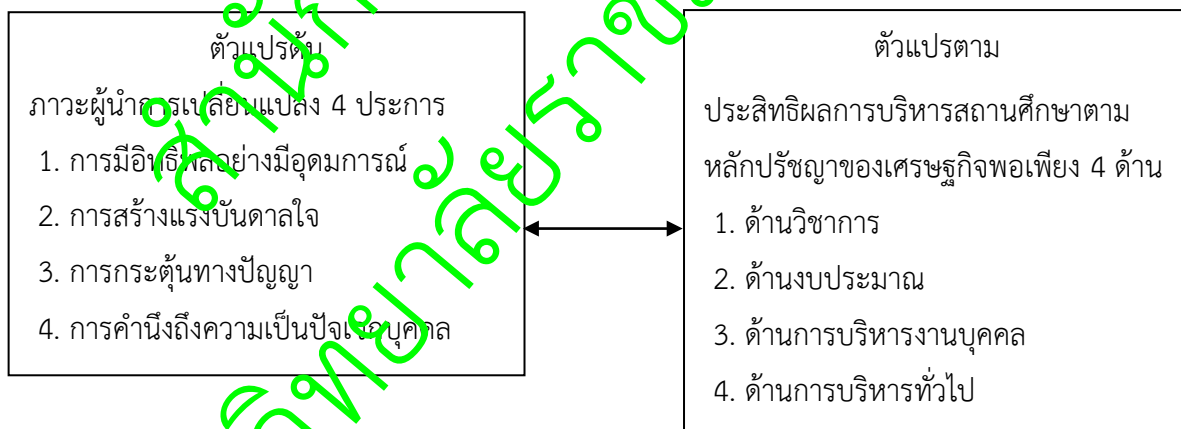
2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้แก่ ความสำเร็จของ การบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล (4) ด้านการบริหารทั่วไป ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามแนวคิดของ แบส (Bass, 1999, pp. 9-32 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 22) 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.6.2 ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้แก่ ผลการดำเนินงานกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรูป



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

**1.7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้นทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ประการ คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำ มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับในเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน สามารถนำพาบุคลากร ในการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน แสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีบุคลิกภาพที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ และศรัทธา สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีคาดหวังในความสำเร็จของงานของผู้ร่วมงาน มีคำแนะนำที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหา ชื่นชมการทำงานของผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีใหม่ๆ ที่ดีกว่าในการทำงานเสมอ มีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน ส่งเสริมการพัฒนาแบบการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็น ในการจัดการ หรือการทำงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้หลักยุติธรรม ความเสมอภาคโดยปราศจากอคติใดๆ มอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน เข้าใจและรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ให้ออกาสผู้ร่วมงานพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

**1.7.2 การบริหารสถานศึกษา** หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้งานหรือกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

**1.7.3 การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** หมายถึง กระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ที่นำเอาทรัพยากรการศึกษามาปฏิบัติ ประกอบกับกระบวนการบริหาร โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ทำให้เกิดคุณลักษณะ ความพอประมาณ

ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และเงื่อนไขคุณธรรม เงื่อนไขความรู้ ในการบริหารงาน ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

**1.7.4 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** หมายถึง ผลการดำเนินกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในขอบข่ายงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอันให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในเรื่องการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อจากวัฒนธรรมชาติในท้องถิ่น การจัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น การเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ การพิจารณา ร่วมกันของบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ การประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมใน การส่งเสริม การเรียนรู้ การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผล และรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง และ ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับกิจกรรมทางวิชาการที่เน้น ความยืดหยุ่นตามความจำเป็นและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง คือ มีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการสู่การเรียนรู้ ความรู้ความสามารถ ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้ พัฒนาผู้เรียน การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน การประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคมและสิ่งแวดล้อม และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำความรู้ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2) ด้านงบประมาณ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานงบประมาณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในเรื่องกำหนดมาตรการและ ใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม คุ่มค่า กับแผนงานโครงการของสถานศึกษา การประกันคุณภาพและควบคุม ภายในการระดมทรัพยากร การวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณให้ตรงตาม ความต้องการ การบริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด การตรวจสอบการดำเนินงานการติดตาม ประเมินและตรวจสอบการใช้งบประมาณที่เป็นปัจจุบัน การพิจารณา ร่วมกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ การจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรอบคอบ การใช้หลักการแนวคิด และวิถีปฏิบัติที่ถูกต้องในการบริหารจัดการ



งบประมาณ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ การมีความยุติธรรม โปร่งใส การมีความซื่อสัตย์ สุจริตและการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3) ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในเรื่องการวางแผนกรอบอัตรากำลัง บุคลากรให้พอดีกับปริมาณงาน การส่งเสริมให้บุคลากร มีความพอประมาณในการใช้ชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ การจัดสรรงบประมาณให้โครงการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและจำเป็นเน้น ความประหยัด การพัฒนาบุคลากรมีการวิเคราะห์โครงการ และหลักสูตรให้เป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน การให้ความรู้ด้านสังคมและวัฒนธรรมในท้องถิ่น การติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม การส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณงามความดีทางวัฒนธรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เงื่อนไขความรู้ คือ การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เงื่อนไขคุณธรรม คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรวจสอบได้ การกำหนดระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีระเบียบวินัยและคุณธรรมและการยกย่องส่งเสริมผู้ทำคุณความดีเพื่อพัฒนาบรรยากาศด้านคุณธรรม

4) ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานทั่วไปตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในเรื่องการบริหาร งานให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร การดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียน การจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน การจัดการองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษา การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม การป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน การเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย การให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เงื่อนไขคุณธรรม คือ การจัดวัสดุครุภัณฑ์ เป็นไปตามความต้องการและปัญหาอย่างแท้จริง การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาไทย การส่งเสริม

ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างจริงจัง

**1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

**1.7.6 ครู** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

**1.7.7 สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังนี้

1.8.1 ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1.8.2 ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1.8.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1.8.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒินครินทร์

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ งานวิจัย และแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ ดังนี้

- 2.1 สภาพและข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
- 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 สภาพและข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

การบริหารราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สังกัดสำนักงาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ สมุทรปราการ มีการบริหารราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 54 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2556, หน้า 1)

##### 2.1.1 ความเป็นมา

จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ของประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่าย ในสังคมไทยโดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มี มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และ

จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงสร้างใหม่เป็นระบบกระทรวง และระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นระดับพื้นที่ได้หลอมรวม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 185 เขต มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียน ในเขตพื้นที่ ต่อมาได้ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 ง ลงวันที่ 14 กันยายน 2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2556, หน้า 1-2) โดยสำนักงานเขตพื้นที่อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

### 2.1.2 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 410/1 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000 รับผิดชอบโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน รวม 54 โรงเรียน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ 1) โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2) โรงเรียนดัดดรุณี 3) โรงเรียนพุทธโสธร 4) โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2 5) โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 คณะสงสารวิทยา 6) โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 5 7) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวินทวงศ์ 8) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเป็ริงวิสุทธาธิบดี 9) โรงเรียนบางน้ำเปรี้ยววิทยา 10) โรงเรียนดอนฉิมพลีวิทยาคม 11) โรงเรียนหมอนทองวิทยา 12) โรงเรียนไผ่คำพิทยาคม 13) โรงเรียนการทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์ (อนุสรณ์วันเด็กแห่งชาติ ปี 2557) 14) โรงเรียนบางปะกง ธรรมวิทยายน 15) โรงเรียนพุทธรังสีพิบูล 16) โรงเรียนผานิตวิทยา 17) โรงเรียนวิทยาราชภัฏรังสรรค์ 18) โรงเรียนพนมสารคาม "พนมอดุลวิทยา" 19) โรงเรียนหนองแห้ววิทยา 20) โรงเรียนกาญจนาดิษวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา 21) โรงเรียนสนามชัยเขต 22) โรงเรียนมรุพงษ์ศิริพัฒน์ 3 23) โรงเรียนราชสาส์นวิทยา 24) โรงเรียนบางคล้าพิทยาคม 25) โรงเรียนวัดเป็ยนิโครธาราม 26) โรงเรียนก้อนแก้วพิทยาคม 27) โรงเรียนแปลงยาวพิทยาคม 28) โรงเรียนไผ่แก้ววิทยา 29) โรงเรียนหนองแม่แก่นวิทยา 30) โรงเรียนสมุทรปราการ 31) โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ 32) โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ 33) โรงเรียนมัธยมด่านสำโรง 34) โรงเรียนมัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ 35) โรงเรียนหาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา 36) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย 37) โรงเรียนวัดทรงธรรม 38) โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์ 39) โรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ 40) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ 41) โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ 42) โรงเรียนมัธยมวัดใหม่สมุทรกิจวิทยาคม 43) โรงเรียนสาขาสุทธิราชูปถัมภ์ 44) โรงเรียนปทุมคงคา สมุทรปราการ 45) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง 46) โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ 47) โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ 48) โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม 49) โรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ 50) โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม 51) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 52) โรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์

53) โรงเรียนเป็ร็งวิสุทธาธิบตี 54) โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2556, หน้า 3)

### 2.1.3 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2556, หน้า 22)

### 2.1.4 พันธกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (2556, หน้า 22) กำหนดพันธกิจดังต่อไปนี้

- 1) ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
- 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเป็นไทย และดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐานยกระดับสู่ความเป็นสากล และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

### 2.1.5 เป้าประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (2556, หน้า 22) กำหนดเป้าประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) สถานศึกษาในสังกัดระดับคุณภาพและมาตรฐานได้ตามเป้าหมาย สู่ความเป็นสากล และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
- 2) สถานศึกษาในสังกัดจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพมัธยมศึกษาสู่สากล
- 3) สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ เต็มตามศักยภาพ และเป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 4) สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา ให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และมีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ
- 5) สถานศึกษาในสังกัดมีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6) ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

### 2.1.6 กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (2556, หน้า 23) กำหนดกลยุทธ์ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังต่อไปนี้

- 1) กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และ ส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- 2) กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาส ในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 4) กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้สามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีคุณภาพ
- 5) กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจาย อำนาจทางการศึกษาหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

### 2.1.7 จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (2556, หน้า 23) กำหนดจุดเน้น ดังต่อไปนี้

- 1) จุดเน้นที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5
- 2) จุดเน้นที่ 2 นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติไทย
- 3) จุดเน้นที่ 3 เพิ่มศักยภาพนักเรียนด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และ ด้านเทคโนโลยี
- 4) จุดเน้นที่ 4 สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึง โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ
- 5) จุดเน้นที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6) จุดเน้นที่ 6 นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและสังคมพหุวัฒนธรรม
- 7) จุดเน้นที่ 7 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับ การรับรองจากการประเมินภายนอกตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่ชนบท โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล



8) จุดเน้นที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่

9) จุดเน้นที่ 9 นักเรียนมีทักษะชีวิตในการรับมือกับสถานการณ์และภัยพิบัติต่างๆ

## 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะว่าไม่มีบุคคลใดในโลกที่จะทำงานคนเดียวได้สำเร็จ การดำรงชีวิตของบุคคลจำเป็นต้องมีการกระทำร่วมกันหรือร่วมกันเป็นหมู่คณะ ดังนั้นถ้าพิจารณาถึงบุคคลที่มาร่วมกันทำงานในองค์การ จะพบว่าบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งสองฝ่ายย่อมมีเป้าหมายเหมือนกันคือ การทำงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย แม้ว่าความมุ่งหมายของแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกัน จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องใช้ภาวะผู้นำแบบใด เพื่อใช้ในการปกครองหรือบริหารงาน ย่อมแล้วแต่ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเองที่จะพิจารณาประกอบกับเหตุผลองค์ประกอบ และปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานใด จะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของหน่วยงานนั้นๆ

### 2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ความหมายของคำว่า ผู้นำมีขอบเขตค่อนข้างกว้าง โดยนักวิชาการได้แยกความเป็นผู้นำออกจากคำว่าผู้บริหาร ทั้งนี้นักวิชาการและนักทฤษฎีทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้นิยามความหมายของคำว่าผู้นำ พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ภิญโญ คณศิลา (2543, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สีปพนนท์ เกตุทัต (2544, หน้า 32-33) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม

บุญทัน ดอกไธสงศ์ (2545) หน้า 266) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชนเพื่อพวกเขาจะมีเจตจำนงที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามความต้องการเป็นผู้นำ และแนะนำเพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามความสามารถ และผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่ม แต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ในต่างประเทศได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า ผู้นำไว้ค่อนข้างกว้างขวาง ซึ่งพอสรุปได้ ดังต่อไปนี้

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, p. 13) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ผูกกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่

เทอร์รี่ (Terry, 1977, p. 410) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฮาลพิน (Halpin, 1996, p. 30) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

- 1) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น
- 3) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงานให้ดำเนินไปสู่

จุดมุ่งหมายที่วางไว้

- 4) ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือหัวหน้าในหน่วยงาน
- 5) ผู้นำ คือ บุคคลคนหนึ่ง ซึ่งได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้เป็นผู้นำ

โอเวน (Owens, 2004) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้แสวงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นมีความผูกพันกับผู้ตาม (followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย

วอร์เนอร์ (Warner, 2005) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำคือ 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้ สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ของอนาคต และมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่น และอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวคิด และวิสัยทัศน์ของพวกเขาเองผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้เล่นบทบาทผู้นำ 5) ผู้ที่เต็มใจฟังและพุดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร 6) ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำ และหยุดความรับผิดชอบ เมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า 7) ผู้ที่อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของงานที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ยังมีผู้นิยามคำว่า ผู้นำ หัวหน้า ผู้บังคับบัญชาในลักษณะให้นิยามไว้หลายความหมายด้วยกัน เช่น ทอมป์สัน (Thompson, 1952, p. 52; อ้างถึงใน สกาวรัตน์ สุสุข, 2548, หน้า 17) ให้นิยามคำว่าผู้นำไว้ 3 ประการ คือ

- 1) ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถเข้าใจวิธีการบริหารได้ดีกว่าผู้อื่น
- 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่รู้วิธีการรักษาขวัญขององค์กรหรือหน่วยงาน
- 3) ผู้นำ คือ บุคคลที่รู้จักกลวิธีในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 7-15) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำ ค้นคว้าวิเคราะห์งานเขียนและการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอยู่หลายปี แล้วเขียนหนังสือ handbook of leadership:

a survey of theory and research สตีวคิลล์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ สรุปเป็นข้อใหญ่ๆ ได้ดังนี้

- 1) ผู้นำคือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม (group process) การเป็นผู้นำตามนัยนี้ถือว่าผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการของกลุ่ม เป็นศูนย์รวมของอำนาจความร่วมมือ และกิจกรรมทั้งหลาย ผู้นำเป็นผู้มีตำแหน่งสูงในกลุ่มนั้น และเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่างๆ
- 2) การเป็นผู้นำคือ บุคลิกภาพและผลของมัน แนวคิดนี้ถือว่าผู้นำเป็นผลของบุคลิกภาพ ซึ่งมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น เป็นผู้ที่น่ายกย่องนับถือ และนำให้ความร่วมมือ
- 3) การเป็นผู้นำคือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอมตามแนวคิดนี้ถือว่ากรเป็นผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟัง ยกย่อง และมีความจงรักภักดี และเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ
- 4) การเป็นผู้นำคือ การใช้อิทธิพล (exercise of influence) แนวคิดนี้ถือว่าการเป็นผู้นำก็คือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และให้คนอื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีอิทธิพลนี้ไม่จำเป็น ต้องใช้อำนาจบังคับขู่เข็ญ
- 5) การเป็นผู้นำก็คือ การกระทำหรือพฤติกรรม กลุ่มนี้ให้นิยามการเป็นผู้นำในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรม เช่น ถ้าวางกรเป็นผู้นำคือพฤติกรรมของบุคคลขณะที่น่ากิจกรรมกลุ่ม ประสานงานการทำงานขอ กลุ่ม ซึ่งอาจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือตำหนิสมาชิก การแสดงความสนใจในสวัสดิการของสมาชิก
- 6) การเป็นผู้นำคือ รูปแบบของการเกลี้ยกล่อม (persuasion) แนวคิดนี้ เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมบุคคลให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ เป็นการเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นทำตาม ไม่ใช่การข่มขู่บังคับ หรือใช้อำนาจ
- 7) การเป็นผู้นำคือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ (power relation) กลุ่มนี้ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำก็คือความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำย่อมใช้พลังอำนาจทางใดทางหนึ่งให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
- 8) การเป็นผู้นำคือ เครื่องมือเพื่อบรรลุจุดประสงค์ แนวคิดของกลุ่มนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือที่มีชื่ออย่างหนึ่งในการทำให้กลุ่มได้บรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานให้ประหยัดทั้งการลงทุน เวลา และหาวิธีการที่จะสนองความต้องการของสมาชิก
- 9) การเป็นผู้นำคือ ผลของปฏิสัมพันธ์ (interaction) การเป็นผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม เป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันการเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

10) การเป็นผู้นำคือ ความแตกต่างของบทบาท ในสังคมทั่วไปสมาชิกแต่ละคนมีบทบาทที่ต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม แนวคิดนี้เน้นให้เห็นว่า ผู้นำจะต้องมีบทบาทอย่างไรบ้าง

11) การเป็นผู้นำคือ การมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่ แต่เป็นกระบวนการที่ต้องการความคิดริเริ่ม ภารกิจสำคัญของผู้นำตามแนวคิดนี้ก็คือ ต้องมีความริเริ่มทั้งด้านความคิดและการกระทำ ช่วยบำรุงรักษาโครงสร้างของหน่วยงาน ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อที่จะบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้จากความหมายของผู้นำ ตามแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการก่อให้เกิดการกระทำตามความต้องการ โดยผู้นำคือ ผู้ที่มีความสามารถหลากหลายและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ตลอดจนเป็นผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และของกลุ่ม ด้วยการสนับสนุนภายใต้การยอมรับและได้รับการยกย่องของกลุ่ม

### 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการท่านได้พยายามให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ประยูร อาษานาม (2545, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีเทคนิคในการบริหาร มีคุณลักษณะที่ดีและใช้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจของบุคคลในหน่วยงานได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 21) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มฮาร์งไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

อำนาจ แสงสว่าง (2545, หน้า 128) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่เกี่ยวกับการสร้าง ปรับปรุงสถานการณ์ การรับรู้ และการคาดหวังของสมาชิกภาวะผู้นำได้เมื่อมีผู้จูงใจหรือแสดงความสามารถให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น

เทอร์รี่ (Terry, 1977, p. 493) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมการใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้พยายามทำงานอย่างเต็มใจ เพื่อวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

เอทซิโอนี (Etzioni, 1961, pp. 50-57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นอำนาจส่วนบุคคลที่มีเหนือผู้อื่น

แทนเนนบัม และชมิทท์ (Tannenbaum & Schmidt, 1973, pp. 162-164) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติในสถานการณ์หนึ่งและอำนาจการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

แคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn, 1978, pp. 78-83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การเพิ่มอิทธิพลต่อสมาชิก ให้ยอมทำตามทิศทางการดำเนินงานขององค์การ

เทอร์รี่ (Terry, 1977, p. 147) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง บุคคลใดหรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้ องค์การนั้นๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

คูนท์ และริช (Koontz & Wrich, 1987, p. 506) เสนอแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือ การใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่นพยายามทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะ ความสามารถ หรือเทคนิคของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในการใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ในการบริหาร จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายของหน่วยงานให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

### 2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของผู้ผู้นำ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามศึกษาวิจัย อย่างกว้างขวาง ซึ่งแต่ละทฤษฎีจะมีแนวความเชื่อที่แตกต่างกัน ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

แบส (Bass, 1981, pp. 26-37; อ้างถึงใน มัส ฤทธิเจริญ, 2544, หน้า 24) ได้แบ่งกลุ่ม ทฤษฎีไว้ 10 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (great man theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้นำมีลักษณะ พิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี หรือผู้นำและผู้ตามต่างก็มีลักษณะพิเศษเหล่านี้จะรวมถึงพลังกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรมหรือการแต่งงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อม แต่ละยุคแต่ละสมัย ตัวอย่างเช่น เกล็นน เซอร์ซิล ฮิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

2) กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ (trait theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้มุ่งเน้นศึกษาบุคคล ซึ่งเป็นผู้นำ โดยเชื่อว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำ จะสามารถอธิบายหรือชี้ให้เห็นโดยดูจากบุคลิก ลักษณะทางกายภาพ และบุคลิกลักษณะทางจิตภาพหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นคุณลักษณะ (traits) ของผู้นำนั่นเอง

ปัญหาของทฤษฎีนี้คือ นักทฤษฎีมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับคุณลักษณะของ การเป็นผู้นำ โดยต่างก็ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำแตกต่างกันไปคนละอย่างสองอย่าง และบางครั้ง ก็มีความเห็นขัดแย้งกัน ตัวอย่างเช่น ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ กระทำตนตามเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ สามารถช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มรู้จักการควบคุม อารมณ์ของตน มีความเฉลียวฉลาด และมีความสนใจในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3) กลุ่มทฤษฎีสภาพแวดล้อม (environmental theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่บุคคลคนหนึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับหน้าที่และความชำนาญ (abilities and skills) ของเขา ในขณะนั้น สามารถที่จะแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งในยามวิกฤติได้ เช่น สงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองตัวอย่างสำหรับทฤษฎีนี้คือ มหาตมะคานธี และมาร์ติล ลูเธอร์คิง

4) กลุ่มทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (persona situational theories) ทฤษฎีนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ผนวกกับทฤษฎีสภาพแวดล้อม โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากลักษณะของผู้นำเองประการหนึ่ง ลักษณะของกลุ่มผู้ตามประการหนึ่ง และลักษณะของสถานการณ์ที่มีอยู่รอบๆ ตัวผู้นำและผู้ตามอีกประการหนึ่ง ปัจจัยสำคัญที่ในทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ สภาพปฏิกิริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มผู้นำและผู้ตาม

5) กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalytic theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าการศึกษาภาวะผู้นำโดยการนำหลักการจิตวิเคราะห์ ก็จะสามารถอธิบายพฤติกรรมของภาวะผู้นำได้ เช่นเดียวกับการศึกษาภาวะผู้นำในความเชื่อในด้านอื่นๆ จิตวิเคราะห์เข้าใจถึง id คือ สัญชาติญาณ โดยกำเนิดของมนุษย์ ego การไตร่ตรองหลังจากการเลี้ยงดู การฝึกฝนเรียนรู้ และ superego เป็นมโนธรรมให้คนผู้นั้นใช้พิจารณาญาณในสิ่งที่ควรแก่การปฏิบัติ ego ที่ได้รับมา

6) กลุ่มทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (interaction-expectation theories) แนวคิดตามทฤษฎีนี้กล่าวว่า สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มสามารถจะเป็นผู้นำได้ถ้าหากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มโดยบทบาทนั้นจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ของกลุ่ม องค์ประกอบที่เป็นสถานการณ์ของกลุ่มมี 3 ประการคือ

(1) อำนาจตามตำแหน่ง บังกลุ่มผู้นำจะมีอำนาจตามตำแหน่ง เช่น ครูใหญ่ประชุมครูในโรงเรียน แต่บางกลุ่มผู้นำจะไม่มิตำแหน่งเลย เช่น การเล่นของเด็ก สำคัญในองค์ประกอบนี้ก็คือการที่ผู้นำกลุ่มมีอำนาจตามตำแหน่งมากหรือน้อย ทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน

(2) ภารกิจของกลุ่ม ภารกิจคือ การงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานอาจจะยากง่ายแตกต่างกัน งานบางอย่างต้องสนใจวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจำนวนมาก ประกอบในการตัดสินใจ ความยากง่ายของงานมีความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบสองประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ตามย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำ หากผู้นำเป็นที่ยอมรับและมีความสามารถตามที่คาดหวัง การติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นไปได้ด้วยดี โอกาสในการนำกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางก็ง่ายขึ้น

7) กลุ่มทฤษฎีมนุษยนิยม (humanistic theories) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์มีความรับผิดชอบ รักอิสระ มีความใฝ่ดี มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การ ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผล และความเป็นปึกแผ่นโดยทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญของมนุษย์นักทฤษฎีกลุ่มนี้มองเห็นว่าผู้นำของกลุ่มจะต้องมีแนวคิดดังต่อไปนี้

(1) เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักความเป็นอิสระ มีความต้องการความหวัง ความตั้งใจ และจงใจ

(2) เมื่อมนุษย์ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมจะต้องมีการควบคุมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

(3) ภารกิจของผู้นำคือ จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือส่งเสริมบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อที่จะปฏิบัติงานสนองความต้องการของตนเองและองค์การได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ตามในเวลาเดียวกัน

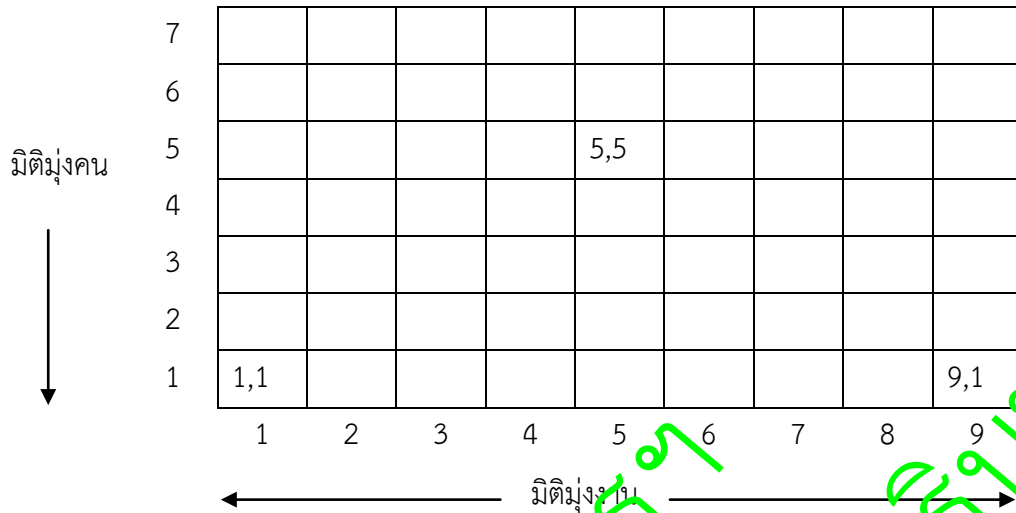
8) กลุ่มทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (exchange theories) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับที่จะปฏิบัติตามหรือยอมรับในตัวผู้นำนั้น เพราะทั้ง 2 ฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

9) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (behavioral theories) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสามารถเป็นผู้หนึ่งที่มีประสิทธิภาพได้ ทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ มอบหมายงาน การจูงใจ ฯลฯ

10) กลุ่มทฤษฎีการรับรู้และปัญญา (perceptual and cognitive theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเชื่อในกระบวนการรับรู้ของผู้นำในอันที่การหยั่งรู้หรือการมองการณ์ไกลมีความรู้ความเข้าใจในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารงาน รู้และเข้าใจการวิเคราะห์ระบบนอกจากการแบ่งกลุ่มทฤษฎีตามแนวคิดของ Bass (1980) แล้วยังมีบุคคลที่ให้ความสนใจและศึกษาไว้อีกหลายทฤษฎี ดังนี้

(1) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของ แบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1978, p. 10) ได้สร้างทฤษฎีตาข่ายการบริหาร โดยเสนอว่ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำสามารถทำเป็นตาข่ายเชื่อมโยงสองมิติได้คือ มิติที่ผู้บริหารมีความสำคัญกับคนและมิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงาน ดังภาพนี้

↑	9	1,9							9,9
	8								



ภาพ 2 พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการบริหารตามแนวคิดของเบลค และมูตัน  
ที่มา: (Blake & Mouton, 1978, p. 10; อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2542, หน้า 110)

จากรูปภาพข้างต้น สามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

ก. ผู้นำแบบ (1,1) เป็นผู้นำแบบขี้ลืมโพเวอร์ริช (impoverish) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย

ข. ผู้นำแบบ (9,1) เป็นผู้นำแบบคลับคันทรีคลับ (country club) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย

ค. ผู้นำแบบ (5,5) เป็นผู้นำแบบมิดเดิลออฟเดอะโรด (middle of the road) คือผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคนพอสมควร

ง. ผู้นำแบบ (1,9) เป็นผู้นำแบบทาสค์ (task) คือผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญกับงาน แต่ให้ความสำคัญกับคน

จ. ผู้นำแบบ (9,9) เป็นผู้นำแบบทีม (team) คือผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคนมาก

(2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (likert, 1961, p. 223) ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่ใช้ในการบริหาร 4 ระบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 เรียกว่า เผด็จการ (explorative authoritative) เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ผู้นำเป็นตัดสินใจเพียงคนเดียว โดยการสั่งการลงมาตามสายการบังคับบัญชา



ระบบที่ 2 เรียกว่า เผด็จการอย่างมีศิลป์ (benevolent authoritative) เป็นระบบที่ผ่อนคลายจากระบบที่ 1 บ้าง แต่ผู้นำยังคงสั่งการ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวิจารณ์คำสั่งผู้นำได้บ้าง

ระบบที่ 3 เรียกว่า ปรีกษาหารือ (consultative) เป็นผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและสั่งการภายใต้ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะปฏิบัติงานอย่างไร การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางชัดเจน

ระบบที่ 4 เรียกว่า การมีส่วนร่วม (participative group) การกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำจะให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารมีได้หลายทางไม่ว่าจะเป็นในแนวบนลงล่าง (up-down) ล่างบน (down-up) หรือการติดต่อสื่อสารในแนวระนาบ (horizon)

(3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวคิดของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, pp. 150-155) อธิบายว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ พฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวกับงาน พฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ และระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

ก. ผู้นำแบบงั้นสูงแต่สัมพันธ์ต่ำ เนื่องจากระดับวุฒิภาวะของผู้ตามต่ำ (M1) วุฒิภาวะยังไม่สามารถเข้าใจงานที่จะรับผิดชอบ ไม่เข้าใจงานและไม่เห็นทิศทางของการทำงาน พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง คือ วิธีการ สั่งการ หรือบอก ให้ผู้ตามทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ข. ผู้นำแบบงานสูงและสัมพันธ์สูง เนื่องจากระดับวุฒิภาวะของผู้ตามอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (M2) เป็นผู้ที่ยังไม่มีความสามารถแต่มีกำลังใจและยินดีที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายแบบพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ ใช้วิธีเสนอแนะความคิดเห็น

ค. ผู้นำแบบสัมพันธ์สูงแต่งานต่ำ เนื่องจากระดับวุฒิภาวะของผู้ตามค่อนข้างสูง (M3) ผู้ตามมีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบ แบบพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ ใช้วิธีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำต้องยอมรับความคิดเห็น สนับสนุนแนวคิดที่เขาเสนอแนะใช้กระบวนการวินิจัยสั่งการร่วมกัน ผู้นำเพียงผู้ประสานช่วยเหลือให้กลุ่มเกิดการตัดสินใจเท่านั้น

ง. ผู้นำแบบสัมพันธ์ต่ำและงานต่ำ เนื่องจากระดับวุฒิภาวะของผู้ตามอยู่ในระดับสูง (M4) ผู้ตามมีความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจรับผิดชอบ ผู้นำแทบไม่มีการควบคุมแบบพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ มอบหมายงานให้ผู้ตามนำไปปฏิบัติ

จากทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำต้องสามารถปรับสถานการณ์การเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์

เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของผู้ตาม ดังนั้นการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบใดในการทำงานจะต้องพิจารณาถึงลักษณะงาน บุคลิกภาวะของผู้ตาม และสถานการณ์แวดล้อมเป็นสำคัญ

#### 2.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ของภาวะผู้นำ (Bass, 1997, p. 133) โดยมีมอสลีย์ และคนอื่น (Mosley, et al., 1996, p. 412 และ Bass, 1985) เป็นสองคนแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนยิ่งในปัจจุบันนี้ (Mosley, et al., 1996, p. 412; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 15)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยย่อยขององค์การ (Mushinsky, 1997, p. 373; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 15)

จากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และจะขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะแก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องเผชิญปัญหา ต้องการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่สำคัญการกระตุ้นการแบ่งปันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการแก้ไขความขัดแย้งต่างๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและระบบการบริหารเพื่อเน้นและสร้างค่านิยม และวัตถุประสงค์หลักขององค์การ และระบบการบริหาร (Yukl & Fleet, 1992, p. 177; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 16) ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

##### 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบอร์น

ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ตอนเริ่มต้นได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้นำทางการเมือง (Yukl & Fleet, 1992, pp. 175-176) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อ

การแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระบบแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบันในทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรมโดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจากตัวตนในทุกๆ วัน (everyday selves) ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า (better selves) เบอร์น มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีผลแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุกๆ ตำแหน่งซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตาม และอาจเกี่ยวข้องกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้

เบอร์น (Burns, 1978, p. 35; อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538 หน้า 50-51) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม เบอร์น เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นใน 5 ลักษณะ คือ

(1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

(2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

(3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้ง

ระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของ โคลเบิร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

สภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

## 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส

จากทฤษฎีของ แบส (Bass, 1985, pp. 14-32; อ้างถึงใน อ้างถึงใน รัตติกรเนจวิศาล, 2543, หน้า 18) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (transactional) แบส นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยควรทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเอง (self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเห็นมากกว่าค่าเพียงค่าเดียวที่เรียกว่า บารมี บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ แบสเห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualize consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวความคิด แบสให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์น โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อการให้รางวัลตอบแทนและแบสยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่าง จากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน แบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจจะใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลา ที่แตกต่างกัน

แบส (Bass, 1999, p. 11) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตาม อยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุ สัจการแห่งตน (self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (well-being) ของสังคม องค์กร และอื่นๆ นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตาม ให้สูงขึ้นอาจจะชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (mission) และ วิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศรัทธาภาพมากขึ้น ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่า ความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่น ให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่า มันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

ในตอนเริ่มต้นของทศวรรษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ในปี ค.ศ. 1985 แบส ได้เสนอ ภาวะผู้นำ 2 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และสภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำ ทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในบริบทการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แบส วินิจฉัยว่า ความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพ ขึ้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบที่สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	- มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยน ความคิดเป็นแบบค่อยพัฒนา	- มุ่งความสัมพันธ์ความคิด เป็นแบบเปลี่ยนแปลงสิ้น

	อยู่ภายใต้โครงการที่เป็น	ซึ่งเกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์
	การตอบสนอง (reactive)	เป็นลักษณะการริเริ่ม
แรงจูงใจ	- รางวัล (ภายนอก)	(proactive)
อำนาจ	- ประเพณีปฏิบัติ	- การเห็นคุณค่า (ภายใน)
จุดเน้น	- ผลที่ได้	- ความมีบุคลิกพิเศษ
ผู้นำ	- เน้นในกิจกรรม ชี้บทบาท	- วิสัยทัศน์
	ชัดเจน ตระหนัก	- เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอน และ
	ในความต้องการจัดการ	ครูมีการกระจายอำนาจ
	แบบวางเฉย	ให้แต่ละบุคคล ให้อำนาจ
	- แสวงหาความมุ่งมั่ง	ตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ดี
ผู้ใต้บังคับบัญชา	ความ توقع ได้รับ	ไม่เป็นทางการ เข้าถึงได้ง่าย
	การตอบสนอง แยกองค์การ	เป็นตัวอย่างของคุณธรรม
	ออกจากบงเจกบุคคล	- ละเว้นประโยชน์ส่วนตน
	- การทำงานตามที่คาดหวัง	เพื่อองค์การมากกว่า
ผลที่ได้		ที่คาดหวัง
		ก้าวกระโดดในการทำงาน

ที่มา: (Mosley, Picti & Meginson, 1996, p. 415; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 21)

นอกจากนั้น แบลส ยังได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตาม และผู้ร่วมงาน จะได้รับถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการสำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยน หรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล

หลังจากนั้น แบลส (Bass, 1999, pp. 9-32; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 22) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (model of the full range of leadership) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ภาวะผู้นำ

แบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (no leadership behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

(1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาส่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจหรือผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความรักช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของ

ตนเอง เป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาที่คอยังต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหากด้วยตนเอง

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะที่เป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสามัคคีและเติบโตของทุกคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้บกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงการงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นความเป็นปัจเจกบุคคลทั้งหมดครบ (as a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ



มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ อยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกรู้ว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กันอย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทรวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องการทำอะไร เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

(1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไร หรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปแบบค่ายกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัสเมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

(2) การบริหารแบบวางเฉย (management-by exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาวะเดิม (staus quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบหรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้ตามมาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉย จะแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

ก. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (active management-by exception: MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

ข. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (active management-by exception:

MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน หรือถ้ายังมีบางอย่างผิดพลาด

3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (non leadership behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาแล้ว ยังพบว่ามีงานวิจัยจำนวนมาก ทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ และเชิงทฤษฎีต่างๆ ที่ศึกษาในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร สถาบันการศึกษา โรงพยาบาลและองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังมีประสิทธิภาพและให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะแบบแลกเปลี่ยน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 28)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวเนื่องกับภาวะผู้นำ ดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ แบลส เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะแบบแลกเปลี่ยน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบลส (Bass, 1999, pp. 9-32; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 22) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความตั้งใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญ ในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเองมีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งใจให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้ร่วมงานจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจใส่เข้ามาใส่ในความความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

## 2.3 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2540 (กลุ่มพัฒนากรอบแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, 2546) ซึ่งต่อมาได้มีการนำแนวความคิดไปปฏิบัติกันหลายหน่วยงาน แต่คนส่วนมากเข้าใจว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องของเกษตรกรเท่านั้น ซึ่งแท้จริงผู้ประกอบอาชีพอื่น ก็สามารถน้อมนำแนวพระราชดำรัสไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งสิ้น หลักสำคัญคือ ปรัชญา 3 ทรง 2 เงื่อนไข ประกอบด้วย 3 ท่วง คือ 1) พอประมาณ 2) มีเหตุผล 3) สอดคล้องภูมิคุ้มกันที่ดีจากผลกระทบที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะจากภายนอกหรือภายใน 2 เงื่อนไข คือ 1) เงื่อนไขความรู้ 2) เงื่อนไขคุณธรรม

### 2.3.1 ความเป็นมาของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 3) ซึ่งการพัฒนาในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เน้นพื้นฐานของทุนที่ตัวเองเป็นสำคัญ โดยพยายามนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกันก็ต้องไม่เป็นการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อม และถ้าหากเป็นไปได้ ต้องฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นด้วย หรือเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนในทุกประเภท ไม่ว่าจะทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยความเพียร ความสามารถ สติปัญญา และการพัฒนาจิต ทุนสังคม คือ

การช่วยเหลือ เพื่อแผ้ว ความซื่อสัตย์สุจริต ที่ก่อให้เกิดการร่วมมือกัน ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง และส่วนรวมทุนทางด้านกายภาพ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร และเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งเกิดสถานการณ์ดังกล่าวได้จะต้องปราศจากซึ่งความโลภหรือความเห็นแก่ตัวมากเกินไป ซึ่งจะทำให้เราสามารถมีชีวิตอยู่ได้โดยรู้จักพอ คือ พอมีพอกิน หรือพอมีพอใช้ และตั้งอยู่ในความไม่ประมาท ซึ่งก็เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี สำหรับการพัฒนาประเทศโดยรวมจะต้องมีการพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอนโดยใช้หลักวิชาการหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่แต่ละขั้นตอนของการพัฒนา (อภิชาติ พันธเสน, 2550, หน้า 1-9)

### 2.3.2 แนวคิดของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตน ในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัย และวิกฤติ เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา กล่าวคือ เป็นการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2552, หน้า 14; อ่างถึงเน มงคล อินทรชิต, 2552, หน้า 15)

1) หลักแนวคิดของการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้

(1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

(2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

(3) การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยคำนึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

2) เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับความพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

(1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

(2) เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วย ความตระหนักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทนและความเพียร การใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไมโลภและไม่ตระหนี่

### 2.3.3 วิธีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สาระสำคัญของคุณลักษณะและเงื่อนไขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถพิจารณาได้จากการกระทำหรือการแสดงออกที่สะท้อนถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังต่อไปนี้ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2552, หน้า 15; อ่างถึงใน มงคล อินทรชิต, 2552, หน้า 16)

1) ความพอประมาณ หมายถึง การรู้จักความพอดี พอประมาณในการดำรงชีวิตไม่ให้หลงไปตามกระแสของวัตถุนิยมหรือยึดติดพันนาการอยู่กับสิ่งใด คือสามารถสร้าง ความพอใจหรือภาคภูมิใจ ในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ เป็นอยู่ได้โดยไม่โลภหรือขวนขวายให้ได้มาในทางทุจริตหรือประพฤติดุบพร้อมทั้งสามารถเฝ้าหาความรู้ยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ตามศักยภาพของตนเองที่มีอยู่

2) ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาคิดใคร่ครวญและไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เพื่อค้นหาสาเหตุหรือต้นตอของปัญหาว่ามาจากสิ่งใด หรือทำความเข้าใจกับสิ่งนั้นๆ อย่างละเอียดโดยไม่หลงเชื่อมงายด้วยว่าเป็นเพียงการรับฟังหรือทำตามกันมา แต่ต้องรู้จักพิสูจน์ให้เป็นที่ประจักษ์ด้วยเหตุผลได้โดย มีทุกพันธยึดติดกับตนเองหรือประโยชน์ของผู้ใด แต่อยู่บนหลักของทางสายกลางที่ต้องอาศัยการพิจารณา เหตุปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ ว่าจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคมอย่างไร

3) ความประหยัด คือ การดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตของคนไทยให้อยู่อย่างพอประมาณตน และการรู้จักมีเหตุผล เดินอยู่บนทางสายกลาง มีความพอดีและพอเพียงในตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ สิ่งสำคัญคือต้องรู้จักการพึ่งพาตนเอง โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และรู้จักนำปัจจัยพื้นฐานมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขความสบาย และพอเพียงกับตนเอง สามารถตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน เพื่อลดละความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีพอย่างจริงจัง ดังนี้

(1) พฤติกรรมการใช้จ่ายรู้จักช่วยชาติใช้ประหยัด ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่ายจนเกินความจำเป็น โดยเฉพาะการเลือกใช้สิ่งของที่สามารถผลิตขึ้นในประเทศได้ รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบที่ต่อเนื่องแวดล้อม รักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไม่ใช่ไปอย่างสิ้นเปลืองเน้นการประหยัดพลังงาน (น้ำมัน ไฟฟ้า น้ำประปา) ในชีวิตประจำวัน

(2) พฤติกรรมการบริโภค ที่ตั้งตนอยู่ในความพอประมาณ ความพอดี ได้แก่ การบริโภคอาหารที่ปลอดภัยมีคุณค่าโภชนาการ ซึ่งสามารถลดอัตราการเจ็บป่วยของโรคที่ป้องกันได้ และจะนำไปสู่การลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นและสิ้นเปลือง สามารถนำไปสู่ความมั่นคงและปลอดภัย

ทางอาหาร และความยั่งยืนของระบบนิเวศวิทยาได้ในที่สุด เช่น การบริโภคกลุ่มอาหารประเภทงานด่วน เครื่องดื่มน้ำตาล เครื่องดื่มชูกำลัง การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ หรือการใช้จ่ายเกินฐานะจนเป็นหนี้สิน ล้นพ้นตัว โดยไม่ได้นำค่าใช้จ่ายส่วนเกินนี้ไปแบ่งปันให้กับผู้ที่ขาดแคลนกว่า เช่น เป็นทุนการศึกษา หรือค่าอาหารกลางวันของเด็กยากจน เป็นต้น

4) ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ ทางกาย วาจา ใจให้ตั้งมั่นอยู่ในความดี ความรับผิดชอบและความจริงใจที่มีต่อตนเอง ครอบครัวและผู้อื่น (ครองตน ครองเรือน ครองงาน) ไม่คิดหลอกลวง คดโกงฉ้อฉลหรือกลับกลอกผิดสัจจะคำมั่นสัญญา ที่จะทำให้เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายความดีหรือความถูกต้อง รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อในสิทธิหน้าที่ และเคารพในกฎกติกาของสังคม ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความสุจริตและความตั้งใจจริง เพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง อย่างระมัดระวัง รอบคอบและตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ซึ่งจะเป็นการทลายชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจที่มีต่อตนเองตลอดไปได้

5) ความมีระเบียบวินัย คือ การควบคุม การประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม โดยใช้สติปัญญา กำกับ รู้ตัวและบังคับควบคุมตนเอง ให้เคารพในกฎกติกา ระเบียบ ข้อบังคับหรือมารยาททางสังคม และกฎหมาย ศีลธรรมอย่างเคร่งครัด ต้องฝึกหัดอบรมทั้งกายทั้งใจให้เข้มแข็ง ทั้งนี้สะท้อนได้จาก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด (โดยเฉพาะคดีอุบัติเหตุจราจร อุบัติภัย การทะเลาะวิวาท) การแสดงออกซึ่งมารยาททางสังคม เช่น การไม่แข่งควักกัน การให้เกียรติผู้อื่น โดยเฉพาะการเอื้อเฟื้อต่อสตรี เด็ก คนชราและคนพิการ การรู้จักจัดระเบียบวินัยในตนเอง โดยเฉพาะพฤติกรรม การใช้เวลาว่างของเยาวชน

6) การมีสติสัมปชัญญะ หรือการใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต หมายถึง การรู้จักใช้ สติปัญญา มากกับและควบคุมตนเอง ให้มีความตื่นรู้ตัวเองอยู่ตลอดเวลาว่ากำลังคิดและทำอะไร เพื่ออะไร เพื่อใคร และจะนำไปสู่ผลดีหรือผลเสียอย่างไร โดยสามารถครองสติให้สำรวม ระมัดระวัง และรอบคอบ คือ สามารถเป็น ผู้ตระหนักรู้เท่าทันถึงข้อดีและข้อเสียของตน ไม่ปล่อยใจไปตามอารมณ์ หรือความอำเภอใจและกล้า ปฏิเสธสิ่งไม่ดี หรือไม่ถูกต้อง เพื่อไม่ให้สร้างความเสียหายทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นส่วนรวม

7) ความอดทนและความเพียร หมายถึง การกระทำการงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่น เพียรพยายามอย่างเข้มแข็ง โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งปวงเพื่อให้งาน ที่ทำบรรลุผลสำเร็จและได้รับผลดีสูงสุด ซึ่งทั้งนี้จะต้องอาศัยความอดทนอดกลั้นและรู้จักยับยั้งชั่งใจ หรือข่มใจอย่างยิ่งยวดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและเหตุการณ์เข้ายวนที่อาจทำให้ล้มเลิกความเพียร และบั่นทอนจิตใจให้อ่อนแอลงจนถูกครอบงำหรือถลาลึกลงไปในความชั่วหรือความทุจริตในที่สุด

แต่หากมีความหนักแน่นบังคับจิตใจให้สามารถยืนหยัดต่อสู้อย่างเข้มแข็งโดยไม่หวั่นไหวหรือหวังรอรับ โชคชะตา ก็ย่อมได้รับผลแห่งความสำเร็จและความสุขที่ยั่งยืน

8) ความกตัญญูรู้คุณ (ต่อแผ่นดิน บรรพบุรุษ ฯลฯ) คือ การปลูกฝังอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้ปฏิบัติตนตามวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งมา รวมถึงการส่งเสริมพระศาสนา เพื่อร่วมกัน หล่อหลอมให้สมาชิกในสังคมได้รู้จักตนเองเกิดสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ แม้ต้องเผชิญกับปัญหาชีวิตหรืออุปสรรค ก็สามารถมีกำลังใจ ต่อสู้หรือแรงจูงใจในการทำความดีเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายได้ โดยพิจารณาจากตัวอย่าง ของบุคคลต้นแบบที่ดี

9) ความไม่ประมาท หมายถึง การดำเนินชีวิตให้ตั้งมั่นอยู่ในความดีและความไม่ประมาท โดยประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในความถูกต้องดีงามตามหลักคำสอนทางศาสนา วัฒนธรรม เพื่อไม่ให้ ก้าวล่วงพ้นไปสู่การกระทำความชั่ว รวมถึงการประพฤติตนในทางที่เหมาะสมเพื่อป้องกันหรือ ระมัดระวังให้เกิดความทุกข์หรือความเดือดร้อนทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน หรือสร้างความเสื่อมเสีย ทำลายศาสนาและวัฒนธรรมได้ และที่สำคัญยังสามารถสะท้อนจากภารกิจรับรักษาวัฒนธรรม ความเป็นไทยด้วยการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ คำสอนทางศาสนา อย่างเหมาะสม พฤติกรรมเสี่ยง (การเสพยาเสพติด การสูบบุหรี่) การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ได้แก่ การเข้าร่วมและประกอบกิจ ทางวัฒนธรรมและทางศาสนา

10) ความเสียสละ หมายถึง การรู้จักเสียสละ ลดละความเห็นแก่ตัวหรือความโลภ ตระหนี่ ด้วยการแบ่งปันให้กับผู้สมควรได้ในรูปแบบต่างๆ ทั้งทางร่างกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา

11) ความสามัคคี คือ การคำนึงถึงเรื่องของความรักและความเมตตาระหว่าง เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่สมาชิก ชุมชนได้ร่วมมือร่วมใจนี้กำลังสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาได้อย่างบูรณาการ ภายใต้การสร้างองค์กร เครือข่ายการประสานงานที่เข้มแข็งในทุกกระดับ เพื่อมุ่งสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารประเทศ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การน้อมรับสนองพระปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้ตรัสไว้ว่า เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม (ทศพิธราชธรรม) เพื่อประโยชน์แห่งมหาชนชาวสยาม ดังนั้นเพื่อมุ่งกันให้เป็นไปดังพระราชปณิธานข้างต้น ประชาชนทุกคนจึงต้องยึดหลักความสามัคคีสามัคคีและการประสานความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดร่วมกันของสาธารณชน โดยต้องอาศัยการทำงานที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย ของการพัฒนาประเทศ คือ ความสงบสุขของสังคม (gross national happiness: GNH) ได้อย่างยั่งยืน

12) ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีจิตสำนึกหรือการตระหนักรู้ต่อบทบาทหน้าที่ในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้วยการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกา จารีต ประเพณี กฎหมายของสังคม พร้อมทั้งคำนึงถึงผลจากการกระทำของตนเองที่มีผลกระทบต่อสังคมเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมกันพัฒนาสร้างสรรค์สังคมให้น่าอยู่และมีคุณภาพที่ดีอย่างยั่งยืน

สรุปเศรษฐกิจพอเพียง คือ หลักการดำเนินชีวิตที่จริงแท้ที่สุด กรอบแนวคิดของหลักปรัชญา มุ่งเน้นความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา อันมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับ ตลอดจนให้ความสำคัญกับคำว่าความพอเพียง ที่ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุ มีผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ภายใต้เงื่อนไขของการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมที่ต้องอาศัยเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม

#### 2.3.4 แนวพัฒนาเพื่อนำไปสู่ชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรัส

นับตั้งแต่มีพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในปี 2517 เป็นต้นมา พบว่า พระองค์ท่านได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง ความพอมี พอกิน พอใช้ การรู้จักความพอประมาณ การคำนึงถึงความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวทรงเตือนสติประชาชนคนไทยไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง มีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างเครือข่ายเรียนรู้ให้มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบความคิด เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของคนไทยในทุกภาคส่วน วัตถุประสงค์ของการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนทุกคนสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ให้ได้อย่างเหมาะสม และปลูกฝังปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการดำรงชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนนำไปสู่การปรับแนวทางการพัฒนาให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง (จิราวุธ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2548, หน้า 44-47)

1) ก้าวแรกจู่ปรกกาย ก้าวสองตอกเสาเข็ม หลายฝ่ายเชื่อว่าเศรษฐกิจพอเพียงควรเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องนี้อย่างจริงจัง แต่หลายคนไม่ทราบว่ ครึ่งๆ แล้วได้มีการผลักดันเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาตั้งแต่ปี 2542 โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นแกนหลัก และมีการตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงเป็นตัวขับเคลื่อน ได้มีการจัดทำแผนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง 4 ปี ในช่วงปี 2547-2550 โดยปีแรก เน้นการจุดประกายความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ให้คนมีความเข้าใจที่ถูกต้อง และเกิดความตื่นตัว ต่อมาในช่วงปีที่ 2 ถือว่าเป็นช่วงสำคัญคือการตอกเสาเข็ม ที่จะเน้นการสร้าง case study หรือทำให้ประชาชนเห็นว่า หลักเศรษฐกิจพอเพียงทำได้และประสบความสำเร็จได้จริง ที่สำคัญต้องสร้างความเข้าใจว่า เศรษฐกิจพอเพียง มิได้จำกัดเฉพาะ



เกษตรกรหรือชาวไร่ชาวนาเพียงเท่านั้น แต่เป็นเศรษฐกิจของทุกคน ทุกอาชีพ ทั้งอยู่ในเมืองหรืออยู่ในชนบท

2) เร่งสร้างเครือข่ายและนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมในช่วงปีที่ 3 เป็นช่วงการสร้างเครือข่าย โดยการขับเคลื่อนจะเป็นลักษณะการระดมพลังจากทุกภาคส่วนแบ่งเป็น 2 เครือข่าย สนับสนุนตามกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้น ได้แก่ เครือข่ายภาครัฐทั้งหมด เครือข่ายด้านประชาสังคมและชุมชน เครือข่ายธุรกิจเอกชน เครือข่ายภาคการเมืองทั้งนี้ แกนกลางของกระบวนการขับเคลื่อนมี 3 ระดับ ได้แก่ คณะที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง และกลุ่มงานเศรษฐกิจพอเพียงใน สศช. ซึ่งจะเป็นหน่วยปฏิบัติงานในการขับเคลื่อน และจะทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายผลการดำเนินงานเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสมหามงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษา ครบ 80 พรรษา ในเดือนธันวาคม 2550

3) บทบาทของภาคีการพัฒนาในการสร้างสมดุลและภูมิคุ้มกันทุกภาคการพัฒนา ต้องเข้าใจก่อนว่า เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ระบบเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองได้ แต่ไม่ได้แปลว่าเศรษฐกิจที่พึ่งตนเอง 100% โดยไม่พึ่งเงิน ไม่พึ่งการค้า ไม่สมาคมกับใคร ซึ่งไม่ใช่เศรษฐกิจพอเพียง การจะนำเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นปรัชญามาใช้ ทุกฝ่ายต้องมองให้ออกและเข้าใจอย่างถ่องแท้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานปรัชญานี้กับคนทุกระดับ ไม่ใช่กับชาวนาอย่างเดียว ในภาคประชาสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับครอบครัว ไปจนถึงระดับชุมชน ต้องรู้จักความพอดีพอเพียง ความมีเหตุมีผล ระบบภูมิคุ้มกันทั้งปวงต้องโยงกับคุณธรรม ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญ

ถ้าจะเองปรัชญาไปปฏิบัติก็ต้องขบคิดให้เหมาะสมกับอาชีพของแต่ละคน อย่างในภาครัฐหรือราชการ ก็ใช้ชีวิตทำงานให้พอดี มีบ้านแต่พอดี ดำรงฐานะให้เหมาะสม ขยันทำ และทำให้มากกว่าคนอื่นยังแปลลึกลงไปอีกว่า หมายถึง ถ้าขยัน ยิ่งทำ ยิ่งพึ่งตนเอง โดยไม่พึ่งคนอื่นมากเกินไป ขณะเดียวกัน ถ้าไม่พึ่งเพื่อ กัดปัญหาการคอร์รัปชันได้มาก

สำคัญที่สุด ที่จะทำให้ทุกภาคีการพัฒนาสามารถร่วมกันผลักดันให้ประเทศก้าวเข้าสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังแต่ละฝ่ายโดยปราศจากอคติ หากมีตัวอย่างความสำเร็จใดๆ ที่นำมาเป็นกรณีตัวอย่างได้ ก็ควรนำมาใช้ในการระดมสมองหรือดึงประเด็นสำคัญๆ ขึ้นมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

นอกจากนี้ ความสำเร็จของทุกภาคีการพัฒนาในการขับเคลื่อนหลักเศรษฐกิจพอเพียง ควรจะต้องเกิดจากกระบวนการที่เปิดออกมาจากภายในของแต่ละภาคส่วน เพราะเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียงความสำเร็จจะอยู่ที่ใจตนเป็นที่สำคัญ

4) เศรษฐกิจพอเพียงกับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญาหลักในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 นั้น เป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้วอย่างไรก็ตาม ต้องเข้าใจเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียงให้ลึกซึ้ง ไม่ฉาบฉวย

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนฯ ว่า เรื่องของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ใช่สุดโต่งไปทางใดทางหนึ่ง

เศรษฐกิจพอเพียงไม่เคยชี้ว่า การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งไม่ดี ใครพูดแบบนั้น แสดงว่าเข้าใจหลักการไปคนละทาง เศรษฐกิจพอเพียง คือ การสร้างความเชื่อมต่อระหว่างแนวทางการพัฒนาต่างๆ อย่างสอดคล้องและสมดุลกัน เศรษฐกิจพอเพียงจะเป็นเหมือนห่วงคล้อง ทั้งเรื่องของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เรื่องการแก้ไขปัญหาความยากจน หรือเรื่องอื่นๆ เข้าด้วยกัน

สรุปเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพระราชดำรัสที่พระราชทานให้ประชาชนดำเนินตามวิสัยแห่งการดำรงชีพที่สมบูรณ์ โดยมีธรรมะเป็นเครื่องกำกับ และจิตตนเป็นที่สำคัญ ซึ่งที่พระบงค์ทรงรับสั่งมานั้น แท้ที่จริง คือ วิถีชีวิตไทยนั่นเอง วิถีชีวิตไทยที่ยึดเส้นทางสายกลางของ คหยมพหุดี เป็นการเสริมพลังให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปได้อย่างมั่นคงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็งรักษาความสมดุลของทุนและทรัพยากรในมิติต่างๆ ตลอดจนสามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน และนำไปสู่ความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชนชาวไทยในที่สุด

### 2.3.5 ความหมายของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 146-147) ได้ให้คำจำกัดความ เศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิคณะหนึ่งที่ติดตามพระราชดำรัสและพระราชกระแสอย่างใกล้ชิด และนำมาเรียบเรียงก่อนมาขึ้นกราบบังคมทูลเกล้าฯ ถวายขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตนำออกเผยแพร่มีใจความว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก และภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจ ในทุกระดับให้ยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

สุเมธ ตันติเวชกุล (2542, หน้า 53) ได้สรุปความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง หรือระบบเศรษฐกิจที่พึ่งตนเอง หมายถึง ความสามารถของชุมชนเมือง รัฐประเทศ หรือภูมิภาคหนึ่งๆ ในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงสังคมนั้นๆ ได้โดยพยายามหลีกเลี่ยงที่จะต้องพึ่งพาปัจจัยต่างๆ ที่เรามีได้เป็นเจ้าของ และเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลนั้น คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้โดยไม่เดือดร้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่างพอประมาณตามฐานะ ตามอัตภาพ และที่สำคัญไม่หลงใหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพ เสรีภาพ ไม่พันธนาการอยู่กับสิ่งใด

สุรยุทธ์ จุลานนท์ (ปาฐกถาพิเศษ, 2549) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เป็นแนวทางที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงชี้ให้ประชาชนได้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติตนที่ควรจะเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีพได้โดยที่ไม่เดือดร้อน ซึ่งที่จริงแล้วก็ เป็นแนวทางที่มีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทย และสามารถนำไปใช้ได้ในทุกระดับ ในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศ

เกษม วัฒนชัย (2550, หน้า 18) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ประเด็นของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับทุกประเทศในโลก โดยเฉพาะการสร้างเสริมความเข้มแข็งเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์

กรมวิชาการ (2542, คำนำ) สรุปว่า เศรษฐกิจพอเพียง และทฤษฎีใหม่ ตามแนวพระราชดำริ เป็นหลักการและแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรในที่ดินขนาดเล็กให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งแนวคิดการพัฒนาเพื่อพึ่งตนเองของเกษตรกรอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยเน้นการช่วยเหลือและพัฒนาให้เกิดการพึ่งตนเอง อากกล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์พระประมุขของไทยได้พระราชทานหลักการดำรงชีวิตของประชาชนคนไทยทุกระดับ ทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนถึงแนวทางการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้เป็นไปในทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล รู้จักพึ่งตนเอง และทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาใช้ประโยชน์ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตัวให้เกิดสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งหลักการนี้มีความสำคัญในการนำไปบริหารจัดการที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรในที่ดินที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความมั่นคงด้านการดำรงชีวิตให้แก่เกษตรกรและสังคมโดยรวมของไทย

กรมส่งเสริมการเกษตร (2543, หน้า 4) ได้ขยายความเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เป็นการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิตของคนไทยให้อยู่อย่างพอประมาณตน เดินทางสายกลาง มีความพอดี และพอเพียงกับตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ สิ่งสำคัญต้องรู้จักการพึ่งพาตนเอง โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และรู้จักการนำทรัพยากรที่เรามีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น รู้จักการนำปัจจัยพื้นฐานมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ความสบาย และพอเพียงกับตนเอง ดังที่ ปรียานุช พิบูลสรารุช (2549, หน้า 15) ได้สรุปปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ดังนี้

1) แนวคิดหลัก เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชน ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

2) เป้าหมาย มุ่งให้เกิดความสมดุลงและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งทางวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้ เป็นอย่างดี

3) หลักการ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้าง ภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน

4) เงื่อนไขพื้นฐาน (ความรู้คู่คุณธรรม)

(1) จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน

(2) การเสริมสร้างจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและ นักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบรู้

สรุปเศรษฐกิจพอเพียง คือ การดำเนินชีวิตของไทยที่ยึดเส้นทางสายกลางของความพอดี ให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาอย่างมั่นคงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และเห็นความสำคัญกับการสร้าง รากฐานทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็งรักษาความสมดุลของทุนและทรัพยากรสามารถปรับตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทน เพียรพยายาม ใช้ปัญญานำไปสู่ความสุขของประชาชน

### 2.3.6 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน

การพัฒนาคนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาให้แต่ละคนมีหลักคิดและหลักปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง โดยใช้คุณธรรมนำความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง/ครอบครัว/ชุมชน/ชาติ ให้สามารถพึ่งตนเองได้และก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุล ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ

แนวทางการพัฒนาคนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการฝึกให้คิด พูด-ทำ อย่างพอดี พอเหมาะ พอควร บนหลักเหตุผล ไม่ประมาท โดยใช้สติและปัญญาในทางที่ถูกต้อง เพื่อเพิ่มทางเลือก และพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน ให้สามารถอุ้มชูตัวเองและครอบครัวได้ โดยไม่เบียดเบียนตัวเองและ ผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข-รู้จักสำนึก อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุลและ ยั่งยืน และมีค่านิยมที่ดีงาม ร่วมรักษาคุณค่าของความเป็นไทย

การขับเคลื่อนหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นวัฒนธรรมหลักในการใช้ชีวิตของคนในสังคม ต้องมีกระบวนการหล่อหลอมให้ทุกคนมีความเชื่อมั่น และสามารถนำหลักการนี้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ในชีวิตประจำวัน และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 2)

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ประจำประเทศไทย (2550, หน้า 38) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคนว่า เป็นพันธมิตรตามธรรมชาติกับการพัฒนาคน เพราะเศรษฐกิจพอเพียงกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลาง โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การมีชีวิตที่ดี มีใช้ความมั่งคั่ง มีเรื่องของความยั่งยืนเป็นความคิดแกนกลาง เข้าใจถึงความจำเป็นในความมั่นคงของคนและการเพิ่มขีดความสามารถให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจพอเพียงยังเป็นเพียงพันธมิตรมิใช่คู่แข่งของการพัฒนาคน ทั้งนี้เพราะเศรษฐกิจพอเพียงยังมีประเด็นเพิ่มเติมอีกสองเรื่อง ประการแรกเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพื้นฐานจิตใจและจิตวิญญาณมากกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจพอเพียงถือว่าการพัฒนาพื้นฐานจิตใจนั้นต้องเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทุกชนิดโดยไม่อาจแยกออกจากกันได้ ประการที่สอง เศรษฐกิจพอเพียงไม่เสนอแนวทางการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนา ที่สามารถนำมาใช้ได้ทั้งในระดับองค์กรหรือหน่วยงาน หรือรัฐบาล ตลอดไปจนถึงปัจเจกบุคคล โดยที่เศรษฐกิจพอเพียงได้เสนอว่าจะตัดสินใจอย่างไร

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลางที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียงและมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เพียงการประหยัดแต่เป็นการดำรงชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืนเพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลกโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง

### 2.3.7 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559)

การจัดทำแผนพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 จนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เศรษฐกิจ และ การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้อัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 สำหรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องจาก

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-9 และการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมโดยมีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกัน ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุนที่มีอยู่ในประเทศและการบริหารจัดการความเสี่ยงให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 1)

ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สังคมไทยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางทุกภาคส่วน ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้น ในหลายด้าน และสามารถปรับตัวรับมือกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนได้จากดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยโดยรวมที่ไม่ได้รับผลกระทบและอยู่ระหว่างร้อยละ 60-68 มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัวส่งผลดีต่อความอยู่เย็นเป็นสุข อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรค ได้แก่ ความสามารถอันดีในสังคมสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศขาดความสมดุล ความเสี่ยงจากปัญหาสภาพพิบัติที่สูงขึ้น รวมถึงสุขภาพของคนไทยลดลงจากคุณภาพการศึกษาที่เป็นปัญหา สอดคล้องกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ที่ประสบความสำเร็จน่าพอใจ เศรษฐกิจของประเทศไทยเข้มแข็งและเริ่มเติบโตอย่างมีคุณภาพ การขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 7.80 ในปี 2553 หลังจากชะลอตัวอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 5.10 ในปี 2549 และหดตัวลงร้อยละ 2.30 ในปี 2552 คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้นมีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย และความยากจนลดลง แต่ต้องให้ความสำคัญต่อเนื่องกับการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นธรรมและการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 2)

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 2)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศ ระยะกลางเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว

ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 ซึ่งกำหนดไว้ว่า คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียงยึดมั่นในวัฒนธรรม ประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพสังคม มีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระบบการผลิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและ แข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (สำนักคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 8)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยยังคงยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา รวมทั้งสร้างสมดุลการพัฒนาในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผล ในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง โดยมีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้หลักความพอประมาณ ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุ กับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับเมืองเตรียมระบบภูมิคุ้มกัน ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยง ให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งองค์กรหรือ สถาบันต่างๆ ต้องปรับบริบทให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง ที่ต้องปรับบริบทให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 สำหรับสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้น ในมิติการพัฒนาต่างๆ และเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ประสิทธิผล (effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้ หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่าประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และความสำเร็จของงาน

### 2.4.1 ความหมายของประสิทธิผล

ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของประสิทธิผล ไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะองค์การ และ มุมมองของนักวิชาการ แต่ส่วนมากจะมุ่งผลสำเร็จของงาน หรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

ชาญชัย อาจिनสมาจาร (2540, หน้า 17) กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันก็ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 53) ได้บัญญัติความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

สถิตย์ กองคำ (2542, หน้า 58) ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิผลพิจารณาถึงผลงานที่ได้รับเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลรวดเร็ว โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาการบรรลุผลถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้แน่นอน

ศุภชัย โถบำรุง (2545, หน้า 51) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

วิจลย์ โกษาแสง (2548, หน้า 43) สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยให้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุด

#### 2.4.2 ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ หรือโรงเรียน

ประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน ได้มีการศึกษาให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน คือ ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

นรินทร์ นิบแก้ว (2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบ จนก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ หงส์ชุตตา (2545, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่จะมีผล การผสมผสาน คงสภาพองค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานในองค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมหวัง มิ่งธัญ (2547, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม



ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 289) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

กลิคแมน (Glickman, 1901, p. 55) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

ไรด์ และคนอื่นๆ (Reid, et al., 1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษาพบว่า ครูบางคนให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่าหมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, pp. 117-134) ได้ให้แนวคิดการพิจารณาว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล อาจพิจารณาจากการที่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีกการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบ ทั้งภายในและภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

มิสเกล และคนอื่นๆ (Miskel, et al., 1983; อ้างถึงใน Hoy & Ferguson, 2001, p. 306) เห็นในทำนองเดียวกันว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตและบริการที่มีปริมาณและคุณภาพมากกว่า รวมทั้งมีความสามารถยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

สเตรียร์ (Streers, 1977, p. 5) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

ไชน์ (Schein, 1970, p. 177) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะขององค์การที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการทำให้ลุล่วง

มอท (Mott, 1972, p. 188) ให้ความหมาย ประสิทธิผลขององค์การในแง่ของความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น

ซีชอร์ และยูชแมน (Seashore & Yuchtman, 1967, pp. 377-395) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพขององค์การว่าความสามารถขององค์การที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ

สรุป ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการผลิตหรือใช้ทรัพยากรในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่านักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การได้คล้ายคลึงกันซึ่งพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

หมายถึง ความสำเร็จขององค์การในการที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้ การที่สถานศึกษามีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผล ของทั้งระบบ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จ ในการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของ กระทรวงศึกษาธิการทั้ง 4 ด้าน คือ ความสามารถในการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

#### 2.4.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรเป็นสถานศึกษาที่มีสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัตถุประสงค์ เทคโนโลยี งบประมาณและ ทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งด้านการบริหารด้านการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียน มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนดและได้รับการพัฒนาครบทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องความต้องการของชุมชน เป็นที่ชื่นชมของชุมชน รวมทั้งเป็นสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชน และสถานศึกษาอื่นในชุมชนได้ ถ้าหากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยตรง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างสถานศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิผลควรให้ความสนใจ ที่จะทำความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลให้ดีเพราะคำว่า ความมีประสิทธิผล จะเป็นคำชี้ให้เห็นถึงทิศทางของการพัฒนา ที่ถูกต้อง ถูกทิศทาง การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นสิ่ง ที่สังคมคาดหวังและสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ว่าด้วยข้อบังคับที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการตรวจสอบคุณภาพ การดำเนินการของตนเองและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการประเมินผลภายนอก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความพยายามในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนดไว้ (อรรุณ จันทวานิช, 2547; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549, หน้า 45)

จากการที่ได้ศึกษาทศนะและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า เป็นเรื่องยากที่จะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย เรื่องอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่จะต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันไม่รู้จบ หากจะมองในทศนะของ

ผู้ปกครองโรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจหมายถึงเด็กมีความสุขหรือไม่ เด็กได้คะแนนดีหรือไม่โรงเรียนสะอาดดีหรือไม่ ครูเอาใจใส่เด็กดีหรือไม่ ที่โรงเรียนมีคนที่คุณเองชอบและเชื่อถือหรือไม่หรือควรจะทำมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในที่ขณะคติของครูก็อาจมองว่าเด็กทุกคนที่คุณเองชอบ หรือเชื่อถือหรือไม่หรือควรจะทำมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในที่ขณะของครูก็อาจมองว่าเด็กทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่ คณะครูเอาใจใส่เด็กและมีความผูกพันกับภารกิจหน้าที่ดีหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนดีหรือไม่ และตนควรทำงานอยู่โรงเรียนนี้อีกต่อไปหรือไม่ เป็นต้น หรือในที่ขณะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นที่นิยมหรือไม่ โรงเรียนเป็นอย่างไรมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นเด็กมาโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ ผู้ปกครองมีการบ่นหรือตำหนิหรือไม่ เป็นต้น (Holt & Hinds, 1994; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 21) แต่อย่างไรก็ตามก็มีผู้พยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายท่านด้วยกันเช่น ฮัลตัน (Halton) ได้เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีกดังนี้ (Holt & Hinds, 1994; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 22)

- 1) องค์ประกอบด้านการมีจุดหมายร่วมกันของบุคคล ประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยม มีความเชื่อร่วมกันและการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
- 2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียนและการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง
- 3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย เน้นการสอนและหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร ความหวังในความสำเร็จสูง และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 301; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเอ็ดมอนด์ (Edmonds, 1979) สมิท และเปอร์กี (Smith & Purkey, 1983) สเชียร์เรนส์ และบอสเกอร์ (Scheerens & Boskey, 1997) อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 25) สรุปให้เห็นถึงผลการวิจัยของแต่ละคนว่า เอ็ดมอนด์ (Edmonds) ได้ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนเรื่อง ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน ตั้งความหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง มีการประเมินผลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและสม่ำเสมอ 5) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

สมิท และเปอร์กี (Smith & Purkey) ให้ความสำคัญกับเรื่อง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน มีหลักสูตรที่มีจุดหมายและได้รับการวางแผนไว้อย่างดี มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง มีการทำงานตรงตามเวลา สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของ

โรงเรียน มีการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมการได้รับการสนับสนุนโดยตรง

ในขณะที่เชียร์เรนส์ และบอสเกอร์ (Scheerens & Bosker) ให้ความสำคัญกับเรื่องการมุ่งเน้นความสำเร็จ ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ บรรยากาศโรงเรียน บรรยากาศห้องเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การประเมินผลที่ดีเวลาเพื่อการเรียนรู้เหมาะสม การเตรียมการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนใหม่ ข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นจิตใจ

วูด และอูลริก (Woode & Orlik, 1994; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2544, หน้า 25) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันที่มีพลวัต ดังนั้น เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในวันนี้กับพหุปัจจัยอาจไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามมีคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างกว้างๆ ดังนี้

- 1) โรงเรียนมีคุณภาพในทุกด้านหรือไม่
- 2) โรงเรียนมีคุณภาพต่อนักเรียนทุกคนหรือนักเรียนทุกกลุ่มหรือไม่
- 3) โรงเรียนมีคุณภาพดีกว่าที่อื่นๆ หรือไม่ในเรื่องการเรียนการสอน
- 4) โรงเรียนได้มีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

กันอย่างไร

จากแนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผล สรุปได้ว่าประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อุดมคติสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

#### 2.4.4 การขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 5-17) เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีหน้าที่กำหนดทิศทาง กรอบนโยบาย เพื่อให้งาน/โครงการบรรลุผล

ตามวัตถุประสงค์ จึงได้น้อมนำการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นกรอบทิศทางในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาที่สมดุลและยั่งยืน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อวางรากฐานสำหรับการพัฒนาการศึกษาที่สมดุลและยั่งยืน นั่นคือ หลักประกัน ได้แก่ การประกันโอกาส การประกันคุณภาพ และการประกันประสิทธิภาพ เพื่อให้เด็กที่เข้ารับบริการการศึกษาทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบท หรือเด็กทุกกลุ่มเป้าหมาย มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในด้านโอกาสที่จะได้เข้าเรียน มีการเน้นให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักในเรื่องคุณธรรมนำความรู้ เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม พร้อมทั้งการมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการที่ได้รับการพัฒนาให้เกิดความคล่องตัวและชัดเจน ส่งผลให้เกิดการกระจายอำนาจสู่การปฏิบัติในแต่ละวงชั้นได้อย่างเหมาะสม ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน ได้แก่

ด้านปริมาณ มีกลยุทธ์ คือ การเพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้ครอบคลุมผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ ซึ่งมีจุดเน้นในการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อพัฒนาเด็กอายุ 4-6 ขวบ ให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน เพื่อรองรับการศึกษาในระดับการศึกษาภาคบังคับ

2) จัดบริการให้เด็กอายุ 7-14 ปี ได้เข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับอย่างต่อเนื่อง จนจบหลักสูตร 9 ปี (ม.3) และส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กทั้งหมด 63 ทุกคน ได้เข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทุกคนในรูปแบบที่หลากหลาย

3) ส่งเสริมสนับสนุนบุคคลครอบครัวและสถาบันอื่น ตามกฎหมายบัญญัติให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4) สนับสนุนให้เด็กไร้สัญชาติ เด็กที่อาศัยอยู่เขตแนวตะเข็บชายแดน ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงในรูปแบบที่เหมาะสม

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทั้ง 3 รูปแบบ คือ ในระบบ นอกกระบบ และแบบอ้อยาศัย

6) จัดการศึกษาให้เด็กด้อยโอกาส เด็กพิการเพิ่มขึ้น

ด้านคุณภาพ มีกลยุทธ์ คือ เร่งปฏิรูปการศึกษา บุคลากรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ

1) การแก้ปัญหาการอ่านการเขียน และการคิดเลขของนักเรียน

2) การแก้ปัญหาโรงเรียนที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน

3) การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

4) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย

ภาษาอังกฤษ และการคิดเชิงวิเคราะห์

5) การปรับหลักสูตรแกนกลาง  
 6) การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก  
 7) ส่งเสริมสนับสนุนการสอบเป็นครูและบุคลากรโดยเชื่อมโยงกับการประเมินสมรรถนะ ผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

8) เร่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบและทักษะชีวิต

9) ส่งเสริมความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ บริหารทั่วไป บริหารจัดการ บริหารบุคคล และบริหารงบประมาณ

ส่วนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน สำหรับเรื่องที่อยู่ในความสนใจและเป็นปัญหาเรื้อรังมานาน ได้แก่ การจัดการศึกษาของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การถ่ายโอนโรงเรียน การจัดอัตรากำลังคนลงในกรอบหามาตรฐานโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การแก้ปัญหาการขาดแคลนครู และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอาคารเรียนและสิ่งก่อสร้าง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่แสดงให้เห็นว่า ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ฯลฯ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้น้อมนำมาเป็นกรอบนโยบายการจัดการศึกษานั้น เป็นการสนองต่อต่อโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งผู้เรียนจะเริ่มบุคคล ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ได้รับการปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งกลุ่ม ปกติ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มผู้พิการ และกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ ซึ่งจะส่งผลให้เยาวชนวัยศึกษาเติบโตขึ้นเป็นทรัพยากร ที่สำคัญของประเทศชาติ และช่วยผลักดันให้ประเทศชาติมีความเจริญรุดหน้าทัดเทียมกับอารยะประเทศต่อไปในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 5-17)

#### 2.4.5 ความหมายของการบริหารจัดการ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้หลายทัศนะด้วยกัน ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

พีรพิชญ์ คณวณศิลป์ (2543, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่างๆ ลุล่วงหรือสำเร็จ โดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำ

สมัยศ นาวิกการ (2545, หน้า 11) การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ องค์การทุกประเภทต้องมีผู้บริหารแสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ผู้บริหารทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ

การวางแผน การจัดองค์การ การจัดหาบุคคล การฝึกอบรม การเป็นผู้นำ การจัดการความขัดแย้ง กิจกรรมเหล่านี้ต้องอาศัยกระบวนการพื้นฐานสองอย่างคือ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร และความเข้าใจเรื่องบุคคล กลุ่ม และองค์การ

เมธี กลิ่นสกุล (2545, หน้า 32) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่เป็นกระบวนการของบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

วีโรจน์ สารรัตน์ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (planning) การจัดการองค์การ (organizing) การนำ (leading) และการควบคุม (controlling)

ฮอย และมิสเคิล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 437-438) กล่าวถึงการบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์การ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ เป็นต้น โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543, หน้า 13) กล่าวว่า การจัดการ หรือการบริหาร คือ ศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์การในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจกรรมให้ดำเนินไปตามนโยบาย จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การทางได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2545, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการมีดังนี้

- 1) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
- 2) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือ การสร้างกำไร
- 3) การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (efficiency) (วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด) และประสิทธิผล (effectiveness) (บรรลุเป้าหมายคือ ประโยชน์สูงสุด)

4) การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ

ธรรเมศ ทรายุทธ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การสั่งการ หรือการชี้แนะ (directing or leading) และการควบคุม (controlling) ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ โดยอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ และความรู้ทางการบริหาร

#### 2.4.6 การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยนทางการศึกษาของไทย เพื่อให้เราได้ คนไทยที่มีคุณภาพสูง ทัวถึง และมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่สูงขึ้นกว่าเดิมโดยเราเห็นตรงกันว่า คนที่มีคุณภาพ คือ คนที่มีความดี เป็นคนเก่ง และมีความสุข ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามแนวทางและวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงมีการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลขึ้นในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก, 2546, หน้า 13) นับว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก, 2553, หน้า 1) และกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก, 2550, หน้า 29) เพื่อมุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลากร และบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัวและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 4) ได้น้อมนำพระราชดำรัสเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาทั่วประเทศโดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การดำเนินชีวิตของบุคลากรด้านการศึกษาและผู้เรียน ให้อยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง รวมทั้งเป็นภูมิคุ้มกันของสังคม และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ตลอดจนมีนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดรวมประสานความร่วมมือในการดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ก็คือการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรมมาบูรณาการเข้ากับงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารมี 4 ด้าน คือ 1) วิชาการ 2) งบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) บริหารทั่วไป



ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก, 2553, หน้า 1) และกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก, 2550, หน้า 29-36) ซึ่งงานแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

#### 1) ด้านวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 , หน้า 33) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นมากที่สุด

##### (1) ความหมายของการบริหารวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการ เป็นงานที่ สถานศึกษาต้องปฏิบัติโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมของชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547, หน้า 163; จันทรา สมนาม, 2545, หน้า 142; กศดิ เพ็ญ, 2549, หน้า 18)

##### (2) ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-38) ได้กำหนดขอบข่ายงาน ด้านการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

- ก. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- ข. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- ค. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้
- ง. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- จ. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- ฉ. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ช. การนิเทศการศึกษา
- ซ. การแนะแนวการศึกษา
- ฌ. การพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- ญ. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- ฎ. การประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- ฏ. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 13) ได้กำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการว่าต้องประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น โดยจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียน การสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ

นอกจากนี้กฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก, 2550, หน้า 29) ดังนี้

- (1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับกรให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- (2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- (3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- (4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- (5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- (7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- (8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- (9) การนิเทศการศึกษา
- (10) การแนะแนว
- (11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- (12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- (13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- (14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- (15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- (16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- (17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำหรับการบริหารสถานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพ สถานศึกษาแบบอย่าง การจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ในคู่มือประเมินสถานศึกษาแบบอย่าง

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปี 2554 ที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการมีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 12, 20-12) เกณฑ์คุณภาพในด้านที่เกี่ยวกับด้านวิชาการมีตัวชี้วัด ดังนี้

- (1) มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน
- (2) ดำเนินการตาม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน
- (3) ติดตามผล แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน
- (4) นำผลการติดตามไปพัฒนา แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การเรียนการสอน
- (5) มีหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทุกระดับชั้น
- (6) มีการนิเทศ/ติดตาม/ประเมินผล การนำหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- (7) มีการศึกษา วิเคราะห์/วิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (8) มีแผนจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ทุกระดับชั้น
- (9) คุณภาพของแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ
- (10) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ
- (11) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (12) จัดทำ/ผลิต/ใช้/เผยแพร่ สื่อการเรียนรู้ เพื่อบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการจัดการเรียนการสอน
- (13) จัดทำ/พัฒนา/เผยแพร่ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (14) ใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ที่ส่งเสริมการอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน

(15) จัดทำเครื่องมือ และวัด และประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับ  
วัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(16) ใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการจัดกิจกรรม  
การเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(17) รายงานผลการประเมิน และนำมาปรับปรุง/พัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียน  
การสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(18) จัดแสดง/เผยแพร่/ประกวด/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานของผู้เรียนที่เกิดจาก  
การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

(19) ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง  
ในด้านวัตถุ/เศรษฐกิจ

(20) ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง  
ในด้านสังคม

(21) ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง  
ในด้านสิ่งแวดล้อม

(22) ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง  
ในด้านวัฒนธรรม

สรุปแนวทางการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับงานด้านวิชาการ คือ  
การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อจากวัฒนธรรมชาติ  
ในท้องถิ่น การจัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น การเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญา  
เศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ การพิจารณาร่วมกันของบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อหาสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้  
การวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์  
การประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผล  
และรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง และส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียงให้สอดคล้องกับกิจกรรมทางวิชาการที่เน้นความยืดหยุ่นตามความจำเป็นและสถานการณ์  
ที่เปลี่ยนแปลง มีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
มาบูรณาการสู่การเรียนรู้ ความรู้ความสามารถตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การวิจัย  
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม  
ที่ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียน  
การประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์

สังคมและสิ่งแวดล้อม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต  
อย่างมีความสุข

## 2) ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ  
มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณ  
แบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จาก  
บริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน  
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 41-52)

### (1) ความหมายของการบริหารงบประมาณ

สุรียา สุระเสียง (2547, หน้า 46) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง  
การดำเนินงานการบริหารและการจัดการเงินงบประมาณตามโครงการถ่ายโอนบริการสาธารณะ  
ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการรายงานผลเรื่องเกี่ยวกับ  
การจัดตั้ง งบประมาณหรือการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน  
การตรวจสอบ การติดตามรายงานผลการใช้งบประมาณ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ  
ที่ตั้งไว้ทุกประการ

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง  
แผนการดำเนินงานโดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิด  
ประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยตัวเลขแสดงรายรับรายจ่ายจากทางใด และรายจ่ายที่ต้องจ่ายตาม  
แผนงานโครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น”

### (2) ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39-40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับงานงบประมาณ  
ของสถานศึกษาไว้ว่ามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้  
ยึดหลักการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของ  
สถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิด  
คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน และได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

ก. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ ประกอบด้วย การวิเคราะห์และพัฒนา  
การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการ  
ของสถานศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์ ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา การกำหนดผลผลิต  
ผลลัพธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ โดยจัดทำเป็นสารสนเทศ

ข. การจัดสรรงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา  
การเบิกจ่าย การอนุมัติงบประมาณ และการโอนเงินงบประมาณ

ค. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย การจัดทำแผนการกำกับ ตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง สำหรับโครงการ ที่มีความเสี่ยงสูงและปฏิบัติตามแผนที่กำหนด และการประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีการศึกษา

ง. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ ให้องค์กร ทราบบ รายการ สโมสร ของสถานศึกษา เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการวิเคราะห์ ศักยภาพของสถานศึกษา ที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์ และจัดทำทะเบียนข้อมูล

จ. การปฏิบัติงานการเงิน ประกอบด้วย การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการกันเงินปีกล่อมปี

ฉ. การปฏิบัติงานบัญชี ประกอบด้วย การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงาน การเงินและงบการเงิน การจัดทำและหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

ช. การปฏิบัติงานพัสดุและสินทรัพย์ ประกอบด้วย การจัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและ จัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 225) ได้กำหนดหน้าที่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานงบประมาณ ไว้ว่าต้องประกอบด้วย การจัดตั้งและรับผิดชอบ การใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศกำหนดและออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ส่วนเนื้องปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของ สถานศึกษา ให้ปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด

นอกจากนี้กฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายงานงบประมาณ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก, 2550, หน้า 30) ดังนี้

(1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง ศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

(2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

(3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

(5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

(6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

(7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

- (8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- (9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- (10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (11) การวางแผนพัสดุ
- (12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

- (13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- (14) การจัดหาพัสดุ
- (15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- (16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- (17) การเบิกเงินจากคลัง
- (18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- (19) การนำเงินส่งคลัง
- (20) การจัดทำบัญชีการเงิน
- (21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- (22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ระเบียบ และรายงาน

สำหรับกรบริหารสถานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพ สถานศึกษาแบบอย่าง การจัดการกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ในคู่มือประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปี 2554 ที่เกี่ยวข้องกับด้านงบประมาณมีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 12)

- (1) มีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (2) ดำเนินการตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (3) ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (4) นำผลการติดตามมาพัฒนาและปรับปรุง การบริหารจัดการงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สรุปแนวทางการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับงานด้านงบประมาณ คือ การกำหนดมาตรการและใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม คุ่มค่า กับแผนงานโครงการของสถานศึกษา การประกันคุณภาพและควบคุมภายในการระดมทรัพยากร การวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามความต้องการ การบริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด การตรวจสอบการดำเนินงาน การติดตาม ประเมินและตรวจสอบการใช้งบประมาณที่เป็นปัจจุบัน การพิจารณาาร่วมกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรอบคอบ การใช้หลักการแนวคิด และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ เงื่อนไขคุณธรรม การมีความยุติธรรม โปร่งใส การมีความซื่อสัตย์ สุจริต การมีความรับผิดชอบโดยรวม

### 3) ด้านการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ข, หน้า 53-66)

#### (1) ความหมายของการบริหารบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 247) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 142) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องยึดหลักการที่ว่า จะทำอะไรจึงจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาผู้นั้นได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยต้องสนับสนุนในเชิงบวก คือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ทำงานอย่างดีที่สุด และใช้มาตรการเชิงลบหรือเรื่องการค้าเนกาทีฟให้น้อยที่สุด ใช้เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547, หน้า 152) กล่าวว่า การบริหารบุคคล เป็นกระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางกรวางนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการจัดบุคลากร



เข้าทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วยงานที่สำคัญๆ คือ การสรรหา การคัดเลือก ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การโยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับความต้องการของงาน

## (2) ขอบข่ายการบริหารบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อดำเนินการด้านงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง ก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38-40) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารบุคคลไว้ ดังนี้

ก. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ข. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ค. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ง. วินัยและการรักษาวินัย

จ. การออกจากราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 236) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 งาน ประกอบด้วย ก. การวางแผนกำลังคน ข. การสรรหา ค. การบรรจุแต่งตั้ง ง. การพัฒนา จ. การดำรงรักษา และ ฉ. การให้พ้นจากงาน

นอกจากนี้ กฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคล (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก, 2550, หน้า 31) ดังนี้

ก. การวางแผนอัตรากำลัง

ข. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ค. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ง. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จ. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ฉ. การลาทุกประเภท

ช. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ซ. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

- ฉ. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- ญ. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- ฎ. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- ฏ. การออกจากราชการ
- ฐ. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- ฑ. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

#### เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- ฒ. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ณ. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- ด. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ต. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

#### ทางการศึกษา

- ถ. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- ท. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับการบริหารสถานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพ สถานศึกษาแนวอย่าง การจัดการกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ในคู่มือประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปี 2554 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 36, 40)

- (1) มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (2) ประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่
- (3) ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ
- (4) จัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรของสถานศึกษา
- (5) ติดตามผลการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (6) นำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(7) ขยายผลและเผยแพร่ ผลการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจการหน้าที่ของบุคลากร ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(8) บุคลากรจัดการทรัพยากรและดำเนินชีวิตด้านเศรษฐกิจอย่างสอดคล้องกับ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(9) บุคลากรอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวมและสาธารณะประโยชน์

(10) บุคลากรรู้จักใช้และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมเหตุ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

(11) บุคลากรดำเนินชีวิตอย่างมีฐานรากทางวัฒนธรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากกระแสโลกาภิวัตน์

(12) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียง

สรุปแนวทางการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับงานด้านการบริหาร งานบุคคล คือ การวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงาน การส่งเสริมให้บุคลากร มีความพอประมาณในการใช้ชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ การจัดสรรงบประมาณให้โครงการพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการและจำเป็น เน้น ความประหยัด การพัฒนาบุคลากรมีการวิเคราะห์โครงการ และ หลักสูตรให้เป็นที่มาของเหตุผลและความจำเป็น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี การกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย อย่างชัดเจน การให้ความรู้ด้านสังคม และวัฒนธรรมในท้องถิ่น การติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม การส่งเสริมการดำเนินชีวิต อย่างมีรากฐานทางวัฒนธรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การพัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรวจสอบได้ การกำหนดระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติที่ส่งเสริม ความมีระเบียบวินัยและคุณธรรม การยกย่องส่งเสริมผู้กระทำความดีเพื่อพัฒนาบรรยากาศ ด้านคุณธรรม

#### 4) การบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการ บริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ข, หน้า 66-76)

(1) ความหมายของการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์กร เป็นการบริการสนับสนุนงานอื่นๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 197) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานการบริหารสถานศึกษาอื่นๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

(2) ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 65-73) ได้กำหนดขอบข่ายภาระงานในการบริหารทั่วไปมีดังนี้

ก. การดำเนินงานธุรการ แนวทางปฏิบัติ คือ ศึกษาวิเคราะห์สภาพของงานธุรการ วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ จัดบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จัดหาเครื่องมือให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้ตามระบบ ดำเนินการงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่า และติดตามประเมินผล ปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

ข. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางปฏิบัติ คือ รวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนข้อมูลรับทราบหรือดำเนินการตามมติการประชุม ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุม จัดทำรายงานการประชุม และแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ และประสานการดำเนินงานตามมติการประชุมในเรื่อง การอนุมัติ อนุญาต สั่งการ เร่งรัดดำเนินการและรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

ง. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ แนวทางปฏิบัติ คือ สืบค้นเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดทำทะเบียน จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการภายในสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ จัดระบบเครือข่ายข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร ประชาสัมพันธ์ ประเมินผลและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะๆ

จ. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา แนวทางปฏิบัติ คือ จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่าย เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ฉ. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร แนวทางปฏิบัติ คือ ศึกษาวิเคราะห์วางแผน และออกแบบการจัดระบบ นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา ดำเนินการจัดการ ติดตามประเมินผล และปรับปรุงการจัดระบบการปฏิบัติงาน ในส่วนของการพัฒนาองค์กรเป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้างของภารกิจ เทคโนโลยีและกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงานของบุคลากร พยายามติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ แล้วนำผลที่ได้ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ช. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวทางปฏิบัติ คือ สืบหาข้อมูล วางแผน กำหนดนโยบาย แนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ซ. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป แนวทางปฏิบัติ คือ สืบหาปัญหาความต้องการและความจำเป็น จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดทำสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก ติดตามประเมินผลการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ

ญ. การปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม แนวทางปฏิบัติ คือ กำหนดแนวทางวางแผนการปฏิบัติงาน บำรุงดูแลและพัฒนา ติดตามและตรวจสอบการใช้ สรรูปประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ฎ. การจัดทำ สำมะโนผู้เรียน แนวทางปฏิบัติ คือ ประสานงานกับชุมชนในเรื่องของการสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะต้องเข้ารับบริการ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่ศึกษารับทราบ

ฎ. การรับนักเรียน แนวทางปฏิบัติ คือ สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการ แบ่งเขตพื้นที่บริการ กำหนดแผนการรับนักเรียน ดำเนินการรับนักเรียนตามแผน และร่วมมือกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน ประเมินและรายงานผลการรับนักเรียนเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

ฉ. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย แนวทางปฏิบัติ คือ สำนวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบ กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ ประสานความร่วมมือและส่งเสริมการสนับสนุนการจัดการศึกษา ติดตามและประเมินผลการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงพัฒนา

ค. การส่งเสริมกิจการนักเรียน แนวทางปฏิบัติ คือ วางแผนกำหนดและกำหนด แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมพร้อมส่งเสริมสนับสนุนจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านเกิดการใฝ่รู้ สรุปลง และ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

ช. การประชาสัมพันธ์ แนวทางปฏิบัติ คือ ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ ข่าวสารข้อมูลและผลงาน วางแผนการประชาสัมพันธ์โดยการมีส่วนร่วม พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบ ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ ในหลากหลายรูปแบบ ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำผลไปดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข พัฒนา

ซ. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา แนวทางปฏิบัติ คือ กำหนดแนวทางการสนับสนุน และประสานงานจัดการศึกษา ให้คำปรึกษาส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ด. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ คือ วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัย เสี่ยงและจัดลำดับของปัจจัยเสี่ยง กำหนดมาตรการ

ด. งานบริการสาธารณะ แนวทางปฏิบัติ คือ จัดให้มีบริการสาธารณะ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้บริการต่อสาธารณะ พัฒนาระบบ การให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ประเมินความพึงพอใจ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาระบบ

ด. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น แนวทางปฏิบัติ คือ จัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบ งานตามความเหมาะสมและศักยภาพ ผู้รับผิดชอบวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงกำกับติดตามผลของ

การดำเนินงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการป้องกันปัจจัยเสี่ยง วางแผนการจัดระบบ การควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กำหนด ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายใน และรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

นอกจากนี้กฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคล (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก, 2550, หน้า 32) ดังนี้

- (1) การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- (3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- (4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- (5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- (6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (8) การดำเนินงานราชการ
- (9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- (10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- (11) การรับนักเรียน
- (12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- (13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- (14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (15) การทัศนศึกษา
- (16) งานกิจการนักเรียน
- (17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- (18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- (19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- (20) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- (21) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน สำหรับการบริหารสถานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพ สถานศึกษาแบบอย่าง การจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ในคู่มือประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปี 2554 ที่เกี่ยวข้องกับด้านบริหารทั่วไป มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 12-13, 28, 40) เกณฑ์คุณภาพในด้านที่เกี่ยวข้องกับด้านบริหารทั่วไปมีตัวชี้วัด ดังนี้

- (1) มีนโยบายน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา และบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปี
- (2) ดำเนินการตามนโยบาย และแผนปฏิบัติงานประจำปี ที่น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา
- (3) ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา
- (4) นำผลการติดตามมา พัฒนานโยบาย/แผนงาน/โครงการ ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
- (5) บริหารอาคารสถานที่และจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (6) ประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อการอยู่อย่างพอเพียง
- (7) มีแผนงาน/โครงการ แน่แนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อสนับสนุนการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (8) จัดกิจกรรมแนะแนวให้ผู้เรียนได้รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (9) มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถ แก้ปัญหา/พัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (10) ติดตามผล การจัดกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (11) นำผลการติดตามมาใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (12) มีแผนงาน/โครงการ ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน ให้อยู่อย่างพอเพียง
- (13) จัดกิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวภาษาต หรือผู้บำเพ็ญประโยชน์ สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (14) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง ชุมนุม/ชมรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



(15) มีการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/วัฒนธรรม/หลักคำสอนทางศาสนา ในการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(16) ติดตามผลการจัดกิจกรรมนักเรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(17) นำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนา กิจกรรมนักเรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(18) มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสา และมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(19) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา/พัฒนา สถานศึกษา/ชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม/สิ่งแวดล้อม/วัฒนธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(20) ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(21) นำผลการติดตามมา ปรับปรุง/พัฒนา การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและ สาธารณะประโยชน์ของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(22) คุณลักษณะของสถานศึกษาพอเพียง

สรุปแนวทางการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับงานด้านการบริหารทั่วไป คือ การบริหารงานให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร การดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียน การจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน การจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษา การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดหากลไกระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม การป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน การเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ เศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย การให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดวัตถุประสงค์ เป็นไปตามความต้องการและปัญหาอย่างแท้จริง การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย การส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างจริงจัง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งก็คือ ผลการดำเนินกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในขอบข่ายงาน

ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพด้านวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ประสิทธิภาพด้านงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) ประสิทธิภาพด้านการบริหารทั่วไปตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ภักดี สมคะณย์ (2543, หน้า 107-117) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดมุกดาหาร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแบบวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 งาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้าน

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา (2543, หน้า 206-224) ได้ทำการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน คือ การบริหารทั่วไป งานโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการ งานวิชาการ งานบริหาร งานบริหารอาคารสถานที่ และงานปกครองนักเรียน นอกจากนี้ พฤติกรรมผู้นำมีทั้งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ร่วมกับมิติมุ่งงานสามารถทำนายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 100 แต่พฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์สามารถทำนายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 91 และพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานสามารถทำนายผลสำเร็จของงานด้านวิชาการและการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไปได้ร้อยละ 83.90 พฤติกรรมมิติมุ่งสัมพันธ์สามารถทำนายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านวิชาการและการบริหารทั่วไป ร้อยละ 92.40

จารุณี มุขพรหม (2545, หน้า 65-66) ได้ศึกษาเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบรรณารักษ์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระบวนการ ด้านทรัพยากร ยกเว้นด้านการตัดสินใจ ที่มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก็พบว่า ระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น

ด้านการตัดสินใจเพียงด้านเดียวที่มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ศุภชัย โถบำรุง (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีอาชีพกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแบบเปลี่ยนสภาพและ แบบแลกเปลี่ยน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับสูง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและ ครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550, หน้า 4) ได้ทำควรวจัยเรื่องการศึกษาแนวทางในการนำหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเสริมสร้าง ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการดำเนินชีวิตตาม แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พอประมาณรู้จักการประมาณตนรู้จักศักยภาพของตนที่มีอยู่ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลปฏิบัติสิ่งต่างๆ บนพื้นฐานของความพอดีขยันอดทนเพียรพยายามแบ่งปันมีสติปัญญามีวินัยพึ่งตนเองแบ่งปันเอื้ออาทร รับผิดชอบและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 2) แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนตามคุณลักษณะ อันพึงประสงค์พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรมีการพัฒนาหรือบูรณาการเนื้อหาสาระของเศรษฐกิจ พอเพียงเข้าไปในหลักสูตรการเรียนการสอนสถานศึกษาควรจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหา สาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตน ที่เหมาะสมในวิถีชีวิตประจำวันการจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ปลูกฝังหล่อหลอมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา 3) การจัดระบบบริหารจัดการของ สถานศึกษาควรมีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจ 4) การให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) การติดตามและประเมินผล

การจัดการศึกษาควรจัดให้มีการติดตามและประเมินผล การดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สุดา จุลเสวก (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิจัยการติดตามประเมินผลการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเขตตรวจราชการที่ 13 ปีการศึกษา 2550 พบว่ากิจกรรม/โครงการที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 5 อันดับได้แก่ การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารจัดการที่พอเพียง การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาครูสู่การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งระบบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการแบบพอเพียงพยายามบริหารจัดการโดยยึดหลักการ ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและตามหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นที่ยอมรับในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและเขตตรวจราชการเป็นอย่างดี

ดาหวัน หุตางกูร (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนที่มีช่วงชั้นที่ทำการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เบญจพร โคตรภูเวียง (2551, หน้า 70-71) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางเป็นบวกระดับค่อนข้างสูง

สรสาลี พรธณวงศ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนนาหว้าพิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การบริหารโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สัญญา จารุจินดา (2551, หน้า 57) ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายอื่น ได้แก่ บริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงาน ตามลำดับ

สุชาติ ธรรมนิยม (2551, หน้า 79) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริการนักศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านงานกิจกรรม ด้านงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ด้านงานปกครอง ด้านงานโครงการพิเศษ และ ด้านงานสวัสดิการและพยาบาล 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารด้านกิจการนักศึกษาของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = .743$ )

เสาวลักษณ์ มาพร (2551, หน้า 82) ทำการวิจัยเรื่องความพร้อมในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า มีความพร้อมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยรายด้านพบว่า มีความพร้อมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการพัฒนาหลักสูตร 83 ด้าน การจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา ด้านการให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน

เอกพล สุทธิรัตน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน และด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา นอกนั้นกิจกรรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกกิจกรรม ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามลำดับ

ธวัชชัย ยวงคำ (2552, หน้า 116) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง ส่วนคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับกลาง ได้แก่ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี การมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม และการมีวิสัยทัศน์

มงคล อินทรโชติ (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 ในภาพรวม พบว่า การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อัจฉรา วรฤทธิ (2553, หน้า 113) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เดือนเพ็ญ แยมสวน (2556, หน้า 47-49) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุริยาพร ชุมแก้ว (2556, หน้า 72) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้าง ความเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริการ ในองค์กรเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำแบบสร้าง ความเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ภาวะผู้นำแบบสร้าง ความเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร

แบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 40.5 ส่วนภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 41.8 นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกับภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 49.5 ผลการศึกษาวิจัยบ่งชี้บทบาทที่สำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์การควรพัฒนาให้กับผู้บริหาร โดยเอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม กับภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การ

### 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โกห์ (Koh, 1990, p. 602-A) ได้ศึกษาความตรงของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของโรงเรียนมัธยมในสิงคโปร์ ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีผลที่เพิ่มขึ้นแบบมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของนักเรียน และการเปลี่ยนสภาพงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยนี้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานโรงเรียน แต่เป็นผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ

เคลเลอร์ (Keller, 1995, Abstract) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความแตกต่าง โดยศึกษากลุ่มโครงการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrial R & D) จำนวน 66 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสาเหตุของการเกิดคุณภาพโครงการที่สูงขึ้นในโครงการวิจัยต่างๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ฟิลล์ตัน (Felton, 1995, Abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูโดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 31 แห่ง ขอรัฐมิสซิสซิปปี (mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และ

พบว่าผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สเทียร์ และเทอร์บอร์ก (Steers & Terborg, 1995; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 30) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

ลักส์ (Lueks, 2002; อ้างถึงใน สมพร จำปานิล, 2548, หน้า 41) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซึ่งตีผลการศึกษารูปได้ว่าไม่พบเห็นหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูเทศบาลเมืองกล่าวคือการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่นๆ

เอ็ดเวิร์ด (Edward, 2005, p. 34) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถานการณ์ตามทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของพิตเลอร์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งวัดโดยใช้แบบวัด LPC มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผล และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเมื่อผู้บริหารอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ ไม่ง่ายและไม่ยาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของพิตเลอร์

เบอร์นาร์ดี (Bernard, 2006, pp. 277-293) ได้ทำวิจัยเรื่อง การทบทวนภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียนเป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟิสิก ฮอลท์ (Helix Holt School) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่กล่าวมา สรุปได้ว่า หลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นที่สนใจอย่างกว้างขวาง ผลงานวิจัยพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำแบบของภาวะผู้นำ หรือพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรหรือโรงเรียน ทั้งในด้านผลผลิต ขององค์กรหรือโรงเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจของร่วมงานผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลต่อการความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน คุณลักษณะที่สำคัญประกอบด้วย ความรับผิดชอบความเข้าใจงาน และบุคคล การเข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่มการโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ สุขุมรอบคอบ และ



รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ กล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่เหมาะสมกว่าเดิม นอกจากนี้คุณลักษณะผู้นำยังมีความสัมพันธ์กับผลงานของสถานศึกษาและความพึงพอใจต่อการบริหารงานของครู และผู้เกี่ยวข้องอีกด้วย

## 2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามแนวคิดของ แบส (Bass, 1999, pp. 9-32; อ้างถึงใน รัตติกรเมธี จงจิตกาล, 2543, หน้า 22) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำ มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับในเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน สามารถนำพาบุคลากร ในการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน แสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีบุคลิกภาพที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ และศรัทธา สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีคาดหวังในความสำเร็จของงานของผู้ร่วมงาน มีคำแนะนำที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นชมการทำงานของผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่าเสมอ

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานเสมอ มีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน ส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ มีการปฏิบัติ

ต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้หลักยุติธรรม ความเสมอภาคโดยปราศจากอคติใดๆ มอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน เข้าใจและรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

### 2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรตาม

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ผลการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในขอบข่ายงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อจากวัฒนธรรมชาติในท้องถิ่น การจัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น การเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ การพิจารณา ร่วมกันของบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผล และรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง และส่งเสริม การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับกิจกรรมทางวิชาการที่เน้นความยืดหยุ่น ตามความจำเป็นและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการสู่การเรียนรู้ ความรู้ความสามารถตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียน การประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคมและสิ่งแวดล้อม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

2) ด้านงบประมาณ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการกำหนดมาตรการและใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม คำนึงกับแผนงานโครงการของสถานศึกษา การประกันคุณภาพและควบคุมภายในการระดมทรัพยากร การวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณให้ตรงตาม ความต้องการ การบริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด

การตรวจสอบการดำเนินงาน การติดตาม ประเมินและตรวจสอบการใช้งบประมาณที่เป็นปัจจุบัน การพิจารณาร่วมกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรอบคอบ การใช้หลักการแนวคิด และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ การมีความยุติธรรม โปร่งใส การมีความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

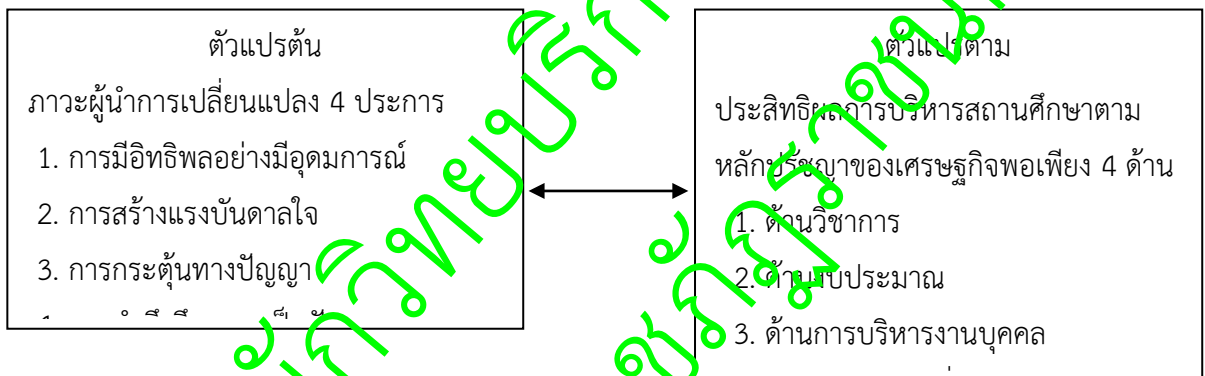
3) ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในเรื่องการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความพอประมาณในการใช้ชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ การจัดสรรงบประมาณให้โครงการพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการและจำเป็น ความประหยัด การพัฒนาบุคลากรมีการวิเคราะห์โครงการ และหลักสูตรให้เป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน การให้ความรู้ด้านสังคมและวัฒนธรรมในท้องถิ่น การติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม การส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างมีรากฐานทางวัฒนธรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรวจสอบได้ การกำหนดระเบียบ ธรรมเนียมปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีระเบียบวินัยและคุณธรรม และการยกย่องส่งเสริมผู้กระทำความดีเพื่อพัฒนาบรรยากาศด้านคุณธรรม

4) ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานทั่วไปตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการบริหารงานให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร การดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียน การจัดหาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน การจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษา การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว คือ การจัดการดูแลระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม การป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน การเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ เศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย การให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดวัสดุครุภัณฑ์ เป็นไปตาม

ความต้องการและปัญหาอย่างแท้จริง การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีและ  
ภูมิปัญญาไทย การส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วม  
รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างจริงจัง

### 2.6.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยมีกรอบแนวคิดของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 3,108 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปีการศึกษา 2557

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปีการศึกษา 2557 ได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, pp. 607-608) โดยกำหนดจำนวนตามสัดส่วนของสถานศึกษาแต่ละแห่งและทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 346 คน ในตาราง (รายละเอียดภาคผนวก ข)

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทฤษฎีของ แบส (Bass, 1999, pp. 9-32; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 22) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามเกณฑ์ของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2548, หน้า 183) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามเกณฑ์ของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2548, หน้า 183) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

- 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- 3) พัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระ และขอบเขตของงานวิจัย และดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง
- 4) เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะ
- 5) นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (index of item objective congruence: *IOC*) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า *IOC* ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
- 6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 30 คน
- 7) วิเคราะห์หาความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ .97

#### 8) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1) นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยง (validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (index of item objective congruence: *IOC*) (รายละเอียดภาคผนวก ค) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ข้อคำถามที่มีค่า *IOC* ตั้งแต่ 0.60-1.00 ขึ้นไป

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- |                             |                                                                                                             |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) ดร.กัญญา เขียวพญา       | ตำแหน่ง อาจารย์และประธานกลุ่มวิชาพื้นฐาน และบริหารการศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ด้านเนื้อหา) |
| (2) ดร.นิวัตต์ น้อยมณี      | ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ด้านเนื้อหา)                                       |
| (3) นายกรวิทย์ เลิศศิริโชติ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (ด้านเนื้อหา)        |
| (4) ดร.ลินดา นาคโปย         | ตำแหน่ง ประธานสาขาวิชาคณิตศาสตร์                                                                            |

สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
(ด้านสถิติและวิจัย)

(5) นายสมเกียรติ เหล่าวิทยากุล ตำแหน่ง ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย  
สังกัดโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ (ด้านภาษา)

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 บันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์หรือยื่นข้อเสนอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดส่งด้วยตนเอง โดยจัดส่งผ่านช่องรับส่งเอกสารของแต่ละโรงเรียนที่ตั้งอยู่ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3.3.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประเมินผลข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

3.4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) และการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2545, หน้า 23)

1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ใช้เกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด



คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) ด้านประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
ใช้เกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ค่า  $r$  จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่า  $r$  เข้าใกล้ -1 และ +1 แสดงถึงความสัมพันธ์สูง และถ้าค่า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสัมพันธ์ต่ำ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2540, หน้า 64) ดังนี้

ค่า $r$ เป็น $\pm 1$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์
ค่า $r$ เป็น $\pm 0.71 - \pm 0.99$	หมายความว่า มีระดับความสัมพันธ์สูง
ค่า $r$ เป็น $\pm 0.31 - \pm 0.70$	หมายความว่า มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่า $r$ เป็น $\pm 0.01 - \pm 0.30$	หมายความว่า มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ค่า $r$ เป็น 0	หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข, 2540, หน้า 64)

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

#### 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าว ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\alpha$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$X_1$	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
$X_2$	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
$X_3$	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา

$X_4$	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
$X$	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
$Y_1$	แทน	ด้านวิชาการ
$Y_2$	แทน	ด้านงบประมาณ
$Y_3$	แทน	ด้านการบริหารงานบุคคล
$Y_4$	แทน	ด้านการบริหารทั่วไป
$Y$	แทน	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2-6 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.05	.55	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.32	.56	มาก	3
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.45	.46	มาก	1
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	.52	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.29	.41	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.33$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.32$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.05$ )

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นที่จะนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ	3.91	.66	มาก	6
2. ผู้บริหารมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน	4.05	.75	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน	4.05	.79	มาก	3
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.19	.67	มาก	1
5. ผู้บริหารสามารถนำพาบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน	3.96	.88	มาก	5
6. ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น	4.15	.63	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.05	.55	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.15$ ) และผู้บริหารมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน และผู้บริหารสามารถโน้มน้าว

ให้บุคลากรเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นที่จะนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.91$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารที่ความเสถียรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.90	.82	มาก	6
2. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ และศรัทธา	4.05	.76	มาก	5
3. ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.64	.60	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.51	.66	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารมีความแนะนำที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหา	4.40	.63	มาก	4
6. ผู้บริหารชื่นชมการทำงานของผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีเสมอ	4.45	.67	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.32	.46	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.64$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.51$ ) และผู้บริหารชื่นชมการทำงานของผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.45$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ( $\bar{X} = 3.90$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานเสมอ	4.42	.66	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่	4.53	.61	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน	4.28	.59	มาก	6
4. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆ	4.60	.55	มากที่สุด	1

5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.52	.62	มากที่สุด	3
6. ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.41	.61	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.45	.46	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆ ( $\bar{X} = 4.60$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.53$ ) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน ( $\bar{X} = 4.28$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ	4.56	.55	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.43	.63	มาก	2



3. ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม ความเสมอภาค โดยปราศจากอคติใดๆ	4.41	.65	มาก	3
4. ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน	4.23	.76	มาก	5
5. ผู้บริหารเข้าใจและรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงาน อย่างตั้งใจ	4.23	.81	มาก	5
6. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาจุดด้อยของตนเอง อยู่เสมอ	4.20	.70	มาก	7
7. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.32	.62	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.33	.52	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.56$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.43$ ) และผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม ความเสมอภาคโดยปราศจากอคติใดๆ ( $\bar{X} = 4.41$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.20$ )

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งปรากฏผลดังแสดงในตาราง 7-11 ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านวิชาการ	4.41	.43	มาก	1
2. ด้านงบประมาณ	4.25	.45	มาก	4
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.31	.45	มาก	3
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.36	.42	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.33	.39	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิชาการ ( $\bar{X} = 4.41$ ) รองลงมา คือ การบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.36$ ) การบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.31$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.25$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านวิชาการ

ด้านวิชาการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน ชุมชนและสังคม	4.57	.55	มากที่สุด	1
2. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อจากวัสดุ ธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่น	4.31	.56	มาก	10
3. โรงเรียนดำเนินการจัดหาวิทยากรรวมทั้ง ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการจัด การเรียนการสอน	4.53	.55	มากที่สุด	2
4. โรงเรียนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระ	4.46	.65	มาก	4

## การเรียนรู้ต่างๆ ครอบคลุมสาระการเรียนรู้

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านวิชาการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
5. โรงเรียนประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้	4.51	.54	มากที่สุด	3
6. โรงเรียนนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลและรายงานผลการปฏิบัติงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.37	.69	มาก	7
7. โรงเรียนประชุมชี้แจง การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับกิจกรรมทางวิชาการ	4.37	.62	มาก	7
8. โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการสู่การเรียนรู้	4.26	.63	มาก	11
9. โรงเรียนจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียน	4.33	.62	มาก	9
10. โรงเรียนทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคม โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	4.45	.55	มาก	5
11. โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.44	.65	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.41	.43	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมา คือ โรงเรียนดำเนินการจัดหาวิทยากรรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

( $\bar{X} = 4.53$ ) และโรงเรียนประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการสู่การเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.26$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนกำหนดมาตรการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม คัดสรรค่า กับแผนงานโครงการของสถานศึกษา	4.42	.59	มาก	6
2. โรงเรียนจัดมีระบบประกันคุณภาพและควบคุมภายใน	4.47	.57	มาก	4
3. โรงเรียนระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่	4.34	.61	มาก	7
4. โรงเรียนวางแผนการจัดสรรงบประมาณบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	4.50	.63	มาก	3
5. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามความต้องการตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	4.54	.62	มากที่สุด	2
6. โรงเรียนบริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.55	.54	มากที่สุด	1
7. โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานด้านงบประมาณไว้ชัดเจน	4.45	.59	มาก	5
8. โรงเรียนติดตาม ประเมิน พร้อมทั้งตรวจสอบการใช้งานงบประมาณที่เป็นปัจจุบัน	4.23	.76	มาก	8
9. โรงเรียนพิจารณาร่วมกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง	3.83	1.02	มาก	12

ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ

10. โรงเรียนใช้หลักการแนวคิด พร้อมด้วยวิธีปฏิบัติ ที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณ	3.71	.89	มาก	13
11. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติใช้ความรู้ ความสามารถแก้ปัญหาอย่างเต็มที่	4.10	.69	มาก	10
12. โรงเรียนดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไปด้วย ความยุติธรรม โปร่งใส	4.07	.70	มาก	11
13. โรงเรียนดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไปด้วย ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	4.14	.60	มาก	9
เฉลี่ยรวม	4.25	.45	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนบริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.55$ ) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามความต้องการตามสถานการณ์ที่เป็นจริง ( $\bar{X} = 4.54$ ) และโรงเรียนวางแผนการจัดสรรงบประมาณบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.50$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนใช้หลักการแนวคิด พร้อมด้วยวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้พอเพียงปริมาณงานโดยคำนึงถึงศักยภาพโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับงาน	4.17	.65	มาก	11
2. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความพอประมาณในการใช้ชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ	4.49	.55	มาก	3

3. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้โครงการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการโดยคำนึงถึงความจำเป็นเน้นความประหยัด	4.23	.57	มาก	9
4. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล	4.32	.56	มาก	6
5. โรงเรียนพัฒนาบุคลากร มีการวิเคราะห์โครงการโดยคำนึงถึงหลักสูตร โดยให้เป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็น	4.34	.59	มาก	5
6. โรงเรียนเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันด้านสังคม และวัฒนธรรม	4.54	.52	มากที่สุด	2
7. โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.60	.52	มากที่สุด	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
8. โรงเรียนส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างมีรากฐานทางวัฒนธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากกระแสโลกาภิวัตน์	4.27	.63	มาก	7
9. โรงเรียนมีแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.38	.58	มาก	4
10. โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.13	.68	มาก	12
11. โรงเรียนกำหนดระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีระเบียบวินัยและคุณธรรม	4.21	.75	มาก	10
12. โรงเรียนมีกิจกรรมในการยกย่องส่งเสริมผู้กระทำ	4.22	.76	มาก	8

ความดีเพื่อพัฒนาบรรยากาศด้านคุณธรรม

เฉลี่ยรวม	4.31	.45	มาก
-----------	------	-----	-----

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.60$ ) รองลงมา คือ โรงเรียนเจริญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันด้านสังคมและวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.54$ ) และโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความพอประมาณในค่าใช้จ่ายที่ไม่ฟุ้งเฟ้อ ( $\bar{X} = 4.49$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.13$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนจัดการสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน และสอดคล้องงบประมาณ	4.28	.71	มาก	9

2. โรงเรียนดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียน	4.23	.57	มาก	10
3. โรงเรียนจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.32	.56	มาก	8
4. โรงเรียนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษา	4.34	.59	มาก	7
5. โรงเรียนบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง	4.42	.59	มาก	9
6. โรงเรียนบริหารเชิงกลยุทธ์ และการใช้หลักการมีส่วนร่วม	4.37	.68	มาก	5
7. โรงเรียนมีระบบการป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์	4.50	.55	มาก	1
8. โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุม เป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน	4.45	.54	มาก	2
9. โรงเรียนเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง	4.40	.51	มาก	4
10. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ สืบสานวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาไทย	4.35	.57	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.36	.42	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีระบบการป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน ( $\bar{X} = 4.45$ ) และโรงเรียนบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง ( $\bar{X} = 4.42$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.23$ )



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งปรากฏผลดังแสดงในตาราง 12 ดังนี้

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X) (n = 346)	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Y) (n = 346)				
	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_4$	$Y$
	$r$	$r$	$r$	$r$	$r$
$X_1$	.457*	.626*	.614*	.552*	.629*
$X_2$	.574*	.614*	.588*	.627*	.670*
$X_3$	.531*	.630*	.601*	.636*	.669*
$X_4$	.589*	.699*	.648*	.799*	.762*
$X$	.652*	.782*	.747*	.795*	.830*

\* $p < .05$

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .830$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{xy_1} = .652$ ) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านวิชาการ ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy_2} = .782$ ) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านงบประมาณ ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy_3} = .747$ ) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy_4} = .795$ ) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )



(Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{X_4Y_1} = .589$ ) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านวิชาการ ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{X_4Y_2} = .699$ ) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านงบประมาณ ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{X_4Y_3} = .648$ ) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{X_4Y_4} = .799$ ) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒินครินทร์

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู  
จำนวน 346 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปีการศึกษา  
2557 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 71 ข้อ  
แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
จำนวน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ  
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา  
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงาน  
บุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้นำไปหาความเที่ยง โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ  
จำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก้ไข ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและ  
ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์  
ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ .97 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูล  
เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 6 และขอให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 6 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยจัดส่งผ่านช่องรับส่งเอกสารของ  
แต่ละโรงเรียนที่ตั้งอยู่ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และให้โรงเรียนส่งกลับคืนมา  
ที่ช่องรับส่งเอกสารโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ที่ตั้งอยู่ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 6 ผลการแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 346 ชุด ได้รับคืนมาจำนวน 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100  
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน  
มาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)  
ซึ่งได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ต่อไป ดังนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ การกระตุ้นทางปัญญา การหาแนวทางถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

5.1.2 ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ

5.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยมีดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา



สถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการบริหารทั่วไป

## 5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นที่พบในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจพร โศตรภูเวียง (2551, หน้า 70-71) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางเป็นบวกระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติา ธรรมนิยม (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา วรฤทธิ์ (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เตือนเพ็ญ ไ้ม้สวน (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการสมุทรปราการ โดยภาพรวมด้านอยู่ในระดับบ่อยครั้ง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้รับการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องโดยตรงจากสถาบัน องค์กรและหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งผู้บริหาร

ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบทำให้ผู้ร่วมงานสามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้และควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานจนกระทั่งผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่าง มีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีการปรับเปลี่ยนในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วัลภา อิศระธำนันท์ (2545, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ สามารถเสริมสร้างอำนาจ สร้างการยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายองค์กร และจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นผู้บริหารมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารสามารถนำพาบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ

ทั้งนี้ควรชื่นชมภาวะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งยึดมั่นกับงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กระทำตามแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและการดำเนินงานภายในองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรได้ ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบส (Bass, 1999, pp. 9-12) ที่ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารชื่นชมกรทำงานของผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีคำแนะนำที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือและศรัทธา ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม



ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ให้ขวัญและกำลังใจ ชื่นชมการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานได้ สามารถทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมีความเสียสละปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งผู้บริหาร ค่อยแนะนำให้คำปรึกษาที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบส (Bass, 1999, pp. 9-32) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง สิ่งที่สำคัญ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริม การพัฒนารูปแบบการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆ ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหาร สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานเสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จัก วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 มีการสร้างแรงจูงใจสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นฐานในการดำเนินงาน ทั้งยังเปิดโอกาส และให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสนับสนุนส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานมีการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบส (Bass, 1999, pp. 9-32) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงาน ให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกของบุคคล ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจโดยให้ออกสาพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารใช้หลักยุติธรรม ความเสมอภาค โดยปราศจากอคติใดๆ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเข้าใจและรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจและรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานให้โอกาสในการพัฒนาจุดด้อยและส่งเสริมสนับสนุนจุดเด่น นิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นทุกคนโดยยุติธรรม เสมอภาค และไม่มีอคติ จึงทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจและมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้นทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบส (Bass, 1999, pp. 9-32) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยกำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

5.2.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาหวัน หุคางกูร (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสิทธิ์ พรรณมณี (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนหน้าหว้าพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การบริหารโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา จารุจินดา (2551, หน้า 57) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล อินทรโชติ (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3 ในภาพรวม พบว่า การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหาร

วิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ กระทรวงศึกษาธิการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายให้สถานศึกษาถือปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนำหลักแนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในสถานศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการกับงานทั้ง 4 งาน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป เช่น การเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ปลุกฝังหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ผู้เรียน มีการประกันคุณภาพและควบคุมภายในการระดมทรัพยากร การวางแผนการจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปฏิบัติในการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ กำหนดเป็นนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติลงสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา มาตั้งแต่ พ.ศ. 2549 โดยนายวิจิตร ศรีสอาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการขณะนั้นเรื่อยมาจนถึงรัฐบาลปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 1-5) เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1) ด้านวิชาการ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับจากคะแนนสูงสุด 4 อันดับ คือ โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนและสังคม โรงเรียนดำเนินการจัดทหวิทยากรรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการส่งเสริมการเรียนรู้โรงเรียนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารงานด้านวิชาการโดยปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม นำความรู้ให้สอดคล้องและความต้องการของผู้เรียนบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 13) ได้กำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการว่า ต้องประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น โดยจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียน การสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ด้านงบประมาณ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพียงด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับ คือ โรงเรียนบริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามความต้องการตามสถานการณ์ที่เป็นจริง โรงเรียนบริหารวางแผน การจัดสรรงบประมาณบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามความต้องการตามสถานการณ์ที่เป็นจริง โรงเรียนจัดมีระบบประกันคุณภาพและควบคุมภายใน

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 บริหารงานโดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาบริหารงานด้านงบประมาณ โดยยึดระเบียบปฏิบัติของทางราชการ มีการดำเนินงานโดยการวางแผน ติดตาม ประเมินและตรวจสอบที่เป็นปัจจุบัน มีการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นไปด้วยหลักของ ความยุติธรรมและโปร่งใส รวมทั้งมีการระดมทรัพยากรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและ คุ่มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนและนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39-40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับงานงบประมาณของสถานศึกษาไว้ว่ามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และ มุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จาก การบริจาคมาใช้จัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) ด้านการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพียงด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับ คือ โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันด้านสังคมและวัฒนธรรม โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความพอประมาณในการใช้ชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ โรงเรียนมีแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 บริหารงานโดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล โดยการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้พอดีกับ ปริมาณงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความพอประมาณในการใช้ชีวิต ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปอย่างยุติธรรม ตรวจสอบได้ ส่งเสริมความมีระเบียบวินัยและคุณธรรม การยกย่องส่งเสริมผู้กระทำความดี ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 53-66) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) ด้านการบริหารทั่วไป ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านนี้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับ คือ โรงเรียนมีระบบการป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน โรงเรียนบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 บริหารงานโดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารงานด้านบริหารจัดการบริหารทั่วไป โดยการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียน การจัดอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน มีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษา การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม การป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน การเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ เศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาไทย การส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 66-76) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน

คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรินทร์ ชุมแก้ว (2556, หน้า 12) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างคนเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริการในองค์กรเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างคนเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งโดยรวมและรายด้าน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่บูรณาการงานทั้ง 4 ด้านในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ภายใต้เงื่อนไขของกาตระหนักใจและการดำเนินกิจกรรมที่ต้องอาศัยเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้มีการบริหารสถานศึกษาที่สนองต่อนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในการน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการศึกษาในกลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และจุดเน้นที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมากำหนดเป็นกลยุทธ์ คุณธรรมนำความรู้และน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 9) ฉะนั้นโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดนโยบายและการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทุกภาคส่วนในการสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป จึงทำให้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยไฮยี่ที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรม หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาและส่วนรวม มีความก้าวหน้าในอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมความภาคภูมิใจและความมั่นใจให้กับครูและบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการทำงานอย่างจริงจัง พร้อมทั้งให้คำแนะนำในกรทำงานที่ดีขึ้น และชื่นชมกับผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

2) จากการศึกษาพบว่า ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือทั้งผู้บริหารกลุ่มฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ควรสร้างโครงสร้างและแผนงานการทำงานให้มีการพัฒนาโดยน้อมนำการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่นโรงเรียนกำหนดมาตรการโดยคำนึงถึงการให้ทรัพยากรให้เหมาะสม อัดค่า กับแผนงานโครงการของสถานศึกษาโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานด้านงบประมาณไว้ชัดเจน

3) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และระดับปานกลาง คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละด้านของตนเองให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อไป

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับซึ่งจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำที่บริหารงานแบบทั่วไป

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราชนครินทร์



## รายการอ้างอิง

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.

(2550, 16 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 24ก., หน้า 29-36.

กนกอร สมปราษฎ์. (2546). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

กิตติ เฟื่องฟู. (2549). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

กรมวิชาการ. (2542). แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2543). เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการเกษตรที่พึ่งพาตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

\_\_\_\_\_. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.

\_\_\_\_\_. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

\_\_\_\_\_. (2550). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สำนักพัฒนา กิจการนักเรียน นักศึกษาและกิจการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

\_\_\_\_\_. (2551). แนวทางการนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

\_\_\_\_\_. (2554). คู่มือประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปีงบประมาณ 2554. กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

- กันตยา มานะกุล. (2550). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษาชุมชนบ้านจอมจันทร์ หมู่ที่ 2 ตาบลสันทราย อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศุภบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยานี พรหมทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กীরดีวัฒน์ อัครเส. (2543). *การดำเนินงานตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งชัย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กลุ่มพัฒนากรอบแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2546). *ประมวลคำในพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตั้งแต่ พุทธศักราช 2493-2542 ที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เกษม วัฒนชัย. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์
- \_\_\_\_\_. (2555). *ถอดรหัสเศรษฐกิจพอเพียงเวอร์ชันการศึกษา* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 10 มกราคม 2555. จาก <http://www.pathum1.net/sufficiency>
- กฤษดา แสงดี. (2542). *การบริหารความเสี่ยง: มิติหนึ่งในการประกันคุณภาพการพยาบาล*. วารสารกองการพยาบาล, 26(2), 34 - 36.
- ชนิษฐา โพธิสินธุ์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมกริช รัตนคร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำนิง ผุดผ่อง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา

- การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แคลเลีย ศรีใส. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2548). *รายงานการพัฒนาคคนของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คีนัพพลิซซิง (ประเทศไทย).*
- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2548, พฤศจิกายน-ธันวาคม). *เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับทุกคน. วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 42(6), 44-47.*
- จารุณี มุขพรหม. (2545). *ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- เจริญ เจษฎาวัดีย์. (2546). *การบริหารความเสี่ยง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.*
- จุฑา เพียนไทย. (2550). *การจัดทำมุมมองของนักบริหาร. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล*
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็ดส์เปอร์เน็ท.*
- ชวลิต จันทร์ศรี. (2550). *ผลกระทบการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- ณัฐพันธ์ เขจรพันธ์ และฉัตรยาพร เสาวโง. (2547). *การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*
- ดาหวัน หุตางกูร. (2551). *ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- ดุสิต สมศรี. (2551). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 10 มกราคม 2555. จาก [http://www.sisaketedu1.go.th/news\\_detail.php?id=5779](http://www.sisaketedu1.go.th/news_detail.php?id=5779)*
- เดือนเพ็ญ แยมสวน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ.*

วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา

- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2545). *ผู้บริหารยุคบรรษัทภิบาล*. กรุงเทพฯ: อินเฟอร์มีเดียบุ๊ก.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธรร สุทรราชยุทธ. (2550). *การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย ยวงคำ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามานาน เขต 2*.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส
- นรรธรุส กาบเครือ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ ทีบแก้ว. (2545). *ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นันทกานต์ ชื่นอารมณ. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535, เมษายน). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม*, 3(1), 22-24.
- บุญชอบ ปันทอง. (2545). *การศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง จังหวัดราชบุรี ปี พ.ศ. 2544*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญทัน อกาโชสง. (2545). *การจัดการองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เบญจพร โคตรภูเวียง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน*

- เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประจักษ์ นาหนองตูม. (2543). การศึกษาการดำเนินงานโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ ของโรงเรียนแกนนำโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประภาพร สุปัญญา. (2550). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติจริงของแกนนำหมู่บ้านที่เข้าร่วมโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยูร อาษานาม. (2543). คู่มือการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ของแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรสำหรับศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียานุช พิบูลสรารุช. (2549). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการศึกษา. (เอกสารประกอบบรรยาย). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. (อัสสัมชัญ).
- \_\_\_\_\_. (2550). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรียาพร วงศ์อนันต์โรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559), (2555, 14 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152ง., คำนำ.
- พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีย โปรดักท์.
- พรศิษฐ์ คำรอด. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3). (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก., หน้า 1-3.

พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2543). *การบริหารจัดการโครงการแบบก้าวหน้า*. ขอนแก่น: พระธรรมขันธ์.

ไพเราะ เลิศวิราม. (2550). *Sufficiency Economy = เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: ไทยเดย์ดีทคอม.

ภิญโญ คชศิลา. (2543). *ภาวะผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภารดร เกตพันธ์. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภักดี สมคะเณย์. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสกลนคร.

มงคล อินทรโชติ. (2552). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เมธี กลิ่นสกุล. (2545). *ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้องค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ยุพา เสนาะพิน. (2546). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก, หน้า 15.

รัตติกรณ์ ลงวิเวาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

\_\_\_\_\_. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยหอการค้า.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ = Leadership*. กรุงเทพฯ: Dimon in Business World.

รัชนี้ วิเศษสังข์. (2537, มกราคม-มีนาคม). ผู้นำแบบปวีรบรรด. *สารพัฒนาหลักสูตร*, 13(116), 21.

ราตรี พัฒนารังสรรค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2548). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5).

กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ลัดดา บุญมาเลิศ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเท  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*

วิจลย์ โกษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ  
สกลนคร.*

วิทยา อธิปอนันต์. (2542). *เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการเกษตรที่พึ่งพาตนเอง*. กรุงเทพฯ:  
กรมส่งเสริมการเกษตร.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:  
ทิพย์วิสุทธิ์.

\_\_\_\_\_. (2544). *โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*.  
กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

\_\_\_\_\_. (2546). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ประเด็นและวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ:  
ทิพย์วิสุทธิ์.

\_\_\_\_\_. (2549). *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

วีระ ปิ่นเจริญ. (2550). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*

วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขต 12.*

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2550). *การศึกษารูปแบบและแนวทางในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วัลภา อิศระธำนันท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการทำงานเป็นทีม กับคุณภาพบริการโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2540). *การเลือกใช้ สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พชรกานต์-พับลิเคชั่น.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2543). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศุภชัย โถบ่ารุ่ง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2542). *เศรษฐกิจพอเพียง*. (เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2542). ชลบุรี: ม.ป.พ. (อัดสำเนา).
- สถิต กองคำ. (2542). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2547). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร จำปาณี. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร*. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารเพื่อการเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- \_\_\_\_\_. (2545ก). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- \_\_\_\_\_. (2545ข). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมหวัง มังธานี. (2547). *สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สรสิทธิ์ พรธณวงศ์. (2551). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*.



วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สัญญา จารุจินดา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สัมพันธ์ หงษ์ชูตา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลขององค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลีปนันท เกตุทัต. (2544). *วิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติได้ผลจริง* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พิมพ์พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์

สุชาดา ธรรมนิยม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการนักเรียนนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุชาดา นันทะไชย. (2549). *แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 1 มกราคม 2556. จาก <http://www.amin.edu.ku.ac.th/article/suchada>

สุชาดา นันทะไชย และสุวิชา ธีรวิจารณ์บุญกุล. (2554). *บทเรียนจากการวิเคราะห์โรงเรียนเครือข่ายเศรษฐกิจพอเพียง เรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์(กรุงเทพ).

สุดา จุลเสวก. (2550). *การวิจัยการติดตามประเมินผลการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 13 ปีการศึกษา 2550*. สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 8

สุพล วังสินธ์. (2545, กรกฎาคม). *การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้*. *วารสารวิชาการ*, 5(7), 16-17.

สุรยุทธ์ จุลานนท์. (2549, 24 พฤศจิกายน). *แนวทางการบริหารประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. นายกรัฐมนตรี. ปาฐกถาพิเศษ.

สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริการในองค์กรเอกชน*.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุริยา สุระเสียง. (2547). *สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2542). *โครงการพัฒนากรณีศึกษาเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงโดยมูลนิธิกสิกรรม  
ธรรมชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี. (2552). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาลังกัดสำนักงานการศึกษา  
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสาวลักษณ์ มาพร. (2551). *ความพร้อมในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษา  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2553). *แผนปฏิบัติการ สพ.จันทบุรี เขต 2  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. (2550). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2550 สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2*. ราชบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ  
2556*. ฉะเชิงเทรา: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *จุดประกายการปฏิรูปกระบวนการ  
เรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.

\_\_\_\_\_. (2544ก). *ครูและห้องเรียน ค.ศ. 2000*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศุภสภาลาดพร้าว.

\_\_\_\_\_. (2544ข). *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ  
ศุภสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

\_\_\_\_\_. (2550). *การขับเคลื่อนนโยบาย สพฐ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา  
ทั่วประเทศ*. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)*

- ฉบับสรุป (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.  
 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
 และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สุทรไพศาล.  
 อรสุดา เจริญรัต. (2546). *เศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย*. กรุงเทพฯ:  
 สถาบันวิถึทรรศน์.  
 อภิชัย พันธเสน. (2550). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. (เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ  
 รวมพลังขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนรู้สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา  
 และวัฒนธรรม). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
 อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2542). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
 มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
 อัจฉรา วรฤทธิ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*.  
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.  
 อำนวย แสงสว่าง. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.  
 \_\_\_\_\_. (2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
 อารุง จันทานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ*.  
 กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.  
 เอกพล สุทธิรัตน์. (2551). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ  
 สถานศึกษาต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*  
 [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 1 มกราคม 2556.  
 จาก <http://www.gotoknow.org/blog/eakk2551>.  
 Avolio, W., David, A. & Yammario. (1991). Leading in the 1990: The Four I's of  
 Transformational Leadership. *Journal of European Industrial training*, (4), 1-8.  
 Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York:  
 Free Press.  
 \_\_\_\_\_. (1990). *Bass & Swordbill's handbook of leadership theory, research and  
 managerial applications* (3rd ed). New York: Free Press.

- \_\_\_\_\_. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organic rational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 9-32.
- \_\_\_\_\_. (1998). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- \_\_\_\_\_. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through Transformational leadership*. Thousand Oak: Sage.
- Bauman, Donne Jeanne. (1989). Characteristics and Operational Styles of Transformational Leaders. *Dissertation Abstracts International*, 49(12), 244-274.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leader : The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Bernard, B. (2006). Rethinking leadership and change: a case study in leadership succession and its impact on school transformation. *Cambridge Journal of Education*, 36(2), 277-293.
- Burby, R.J. (1972). *Fundamentals of leadership*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Publishers.
- \_\_\_\_\_. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Rows, Publishers.
- Cohen, W. A. (1990). *The art of the leadership*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Combs, A.W. (1988). *New Assumptions for Educational Reform*. *Educational Leadership*, 45(5), 38-39.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed). New York: Harper Collins.
- Deal, T.E. (1990). Reforming reform. *Educational Leadership*, 47(8), 9.
- Edward, P. J. (2005). Political sociology contingency model for leadership

- effectiveness in secondary school administration. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 34
- Etzioni, Amitai. (1961). *A comparative analysis of compels organization*. New York: Free Press
- Hoy, Wayne. K. & Ferguson, Judith. (1985). *A theoretical frame and exportation of organization effectiveness of school*. *Educational administration quarterly*
- Hoy, Wayne. K. & Miskel, Cecil. G. (2001). *Educational administrations: Theory research and practice*. Singapore: Mc Graw-Hill
- Katz, Daniel & Kahn, Robert. L. (1978). *Group dynamic: Research and theory*. New York: Row Peterson.
- King, Margaret Ingram. (1989). Extraordinary Lead Ordinary in Education. Transformational Leadership as Predictors of Effectiveness, Satisfaction and Organizational Climate in K-12 and Higher Education. *Dissertation Abstracts International*, 9(11), 2328-A
- Koh, William Lok Kiang. (1990). An Empirical Validation of the Theory of Transformational Leadership in Secondary in Singapore 52 (14) : 602 – A.
- Koontz, Harold. & Heing, Wrich. (1987). *Management* (3 th ed). New York: Mc Graw-Hill
- Krejcie, R.A. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size For research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-608.
- Mosley, Donald C. et al. (1996). *Management leadership in action*. New York: Harper Collins.
- Mott, Pual. E. (1972). *The characteristics of efficient organization*. New York: Harper and Row.
- Owens, R.G. (2004). *Organizational behavior in education*. Boston: Pearson
- Reid, Ken. D. et al. (1988). *Towards the effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill.
- Schein Edgar. H. (1970). *Organization psyschology* (2 nd ed). Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.
- Seashore, S. & Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. *Administrative science quarterly*, 12, 377-395.

- Stewart, Rosemary. (1985). *The reality of management* (2 nd ed). London: Helnemann
- Streers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Stogdill, Ralph M. (1974). *Handbook of Leadership, A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Tannenbaum, Robert & Schmidt, Werren. (1973). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*, 23(2), 162-164.
- Terry, Greoge. R. (1997). *Principle of management* homewood III: Richard D. Irwin New Jersey: Prentice-Hall
- United Nations Development Programme. (2007). *Thailand Human Development Report 2007 Sufficiency Economy and Human Development*. Bangkok: Keen Publishing.
- Warner, Cathy. (2005). Educational Leadership Philosophy [online]. Available: 10 June, 2009. form <https://www.msu.edu/~arnoldc5/ead991bleadership.htm>.
- Yukl, Gary. & Fleet, Van. (1992). Theory and research on leadership in organization. In handbook of industrial and organizational psychology (2 nd ed). California: Consulting Psychologists.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก  
หนังสือราชการ



ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๑๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

อ.เมือง จ. ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๖

ด้วยนายพัทธนันท์ เจียเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จึงขออนุเคราะห์ท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐



สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ภาคผนวก ข  
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 13 แจกแจงความถี่ของกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามจำนวนผู้บริหารและครู

สถานศึกษา	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน) รวม
	ผู้บริหาร และครู	ผู้บริหาร และครู	
โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์	158	17	17
โรงเรียนดัดดรุณี	118	13	13
โรงเรียนพุทธโสธร	90	10	10
โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2	94	10	10
โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 คณะสงสารวิทยา	33	4	4
โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 5	14	2	2
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์	21	2	2
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาปรี้งวิสุทธาธิบดี	7	1	1
โรงเรียนบึงน้ำเปรี้ยววิทยา	43	5	5
โรงเรียนดอนฉิมพลีวิทยาคม	31	3	3
โรงเรียนหมอนทองวิทยา	27	3	3
โรงเรียนไผ่คำพิทยาคม	13	1	1
โรงเรียนการทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์ (อนุสรณ์วันเด็กแห่งชาติ ปี 2537)	13	1	1
โรงเรียนบางปะกง "บวรวิทยายน"	46	5	5
โรงเรียนพุทธรังสีพิบูล	54	6	6
โรงเรียนผดุงนารีวิทยาลัย	14	2	2
โรงเรียนวิภาวดีรังสิต	20	2	2
โรงเรียนพนมสารคาม "พนมอดุลวิทยา"	117	13	13
โรงเรียนหนองแวนวิทยา	18	2	2
โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา	50	6	6

โรงเรียนสนามชัยเขต	48	5	5
โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา	36	4	4
โรงเรียนราชสาส์นวิทยา	15	2	2
โรงเรียนบางคล้าพิทยาคม	25	3	3
โรงเรียนวัดเปี่ยมนิโครธาราม	19	2	2
โรงเรียนก้อนแก้วพิทยาคม	14	2	2
โรงเรียนแปลงยาวพิทยาคม	28	3	3
โรงเรียนไผ่แก้ววิทยา	22	2	2
โรงเรียนหนองไม้แก่นวิทยา	11	1	1

ตาราง 13 (ต่อ)

สถานศึกษา	ประชากร (คน)		รวม
	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหาร และครู	ผู้บริหาร และครู	
โรงเรียนสมุทรปราการ	122	14	14
โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ	126	14	14
โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ	95	11	11
โรงเรียนมัธยมด่านสำโรง	75	8	8
โรงเรียนหาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา	59	7	7
โรงเรียนมัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ฯ	55	6	6
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย	101	11	11
โรงเรียนวัดทรงธรรม	92	10	10
โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์	79	9	9
โรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยมฯ	122	14	14
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้าสมุทรปราการ	95	11	11
โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์	78	9	9
โรงเรียนมัธยมวัดใหม่สมุทรกิจวิทยา	12	1	1
โรงเรียนสาธิตสุทธิราชอุปถัมภ์	8	1	1
โรงเรียนปทุมคงคา สมุทรปราการ	26	3	3
โรงเรียนพุลเจริญวิทยา	87	10	10
โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง	123	14	14

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์	40	16	16
โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์	57	6	6
โรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ	37	4	4
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	102	11	11
โรงเรียนบางป่อวิทยาคม	89	10	10
โรงเรียนหลวงพ่อปานคลองด่านอนุสรณ์	54	6	6
โรงเรียนเป็ริงวิสุทธาธิบดี	20	2	2
โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ	65	6	6
รวม	3,108	346	346

สำนักวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ภาคผนวก ค

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

$$\text{สูตร } IOC = \sum R / N$$

เมื่อ  $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ข้อคำถามนี้ใช้ได้

ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.6 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไป หรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่

ให้ดีขึ้น

สำนักวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1-5					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>									
1.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ที่จะนำพา โรงเรียนสู่ความสำเร็จ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้าใจและ ยอมรับในเป้าหมายและทิศทางของพัฒนาโรงเรียน	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถนำพาบุคลากรในการทำกิจกรรม ต่างๆภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะ เอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
<b>2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ</b>									
1.	ผู้บริหารมีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ และศรัทธา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีคำแนะนำที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหา	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารชื่นชมการทำงานของผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา									
1.	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 - 5					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.3 การกระตุ้นทางปัญญา(ต่อ)</b>									
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม พัฒนารูปแบบการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆ	+1	+1	1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>									
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และให้โอกาสพัฒนาจุดแข็งของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารใช้หลักยุติธรรม ความเสมอภาค โดยปราศจากอคติใดๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเข้าใจและรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้



	อย่างตั้งใจ								
6.	ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาดำเนิน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 - 5					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ข้อ 3.1 ประสิทธิภาพด้านวิชาการ</b>									
1.	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
2.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อจากวัสดุธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	โรงเรียนดำเนินการจัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4.	โรงเรียนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	โรงเรียนประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.	โรงเรียนนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลและรายงานผลการปฏิบัติงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	โรงเรียนประชุมชี้แจง การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับกิจกรรมทางวิชาการ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
8.	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

	มาบูรณาการสู่การเรียนรู้								
9.	โรงเรียนจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคม โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
11.	โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 15 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความเรียงเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารคณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1-5					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ข้อ 3.2	ประสิทธิผลด้านงบประมาณ								
1.	โรงเรียนกำหนดมาตรการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม อัดกับแผนงานโครงการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	โรงเรียนจัดมีระบบประกันคุณภาพและควบคุมภายใน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
3.	โรงเรียนระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
4.	โรงเรียนวางแผนการจัดสรรงบประมาณบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามความต้องการตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

6.	โรงเรียนบริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
7.	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานด้านงบประมาณไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	โรงเรียนติดตาม ประเมิน พร้อมทั้งตรวจสอบการใช้งบประมาณที่เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	โรงเรียนพิจารณาร่วมกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
10.	โรงเรียนใช้หลักการแนวคิด พร้อมด้วยวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
11.	โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
12.	โรงเรียนดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	โรงเรียนดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไปด้วยความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 - 5					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ข้อ 3.3 ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล</b>									
1.	โรงเรียนวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงานโดยคำนึงถึงศักยภาพโดยคำนึงถึงคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความพอประมาณในการใช้ชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้โครงการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการโดยคำนึงถึงความจำเป็นเน้นความประหยัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

	บนพื้นฐานของเหตุและผล								
5.	โรงเรียนพัฒนาบุคลากร มีการวิเคราะห์โครงการ โดยคำนึงถึงหลักสูตร โดยให้เป็นไปตามเหตุผล และความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.	โรงเรียนเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันด้านสังคม และ วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	โรงเรียนส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างมีรากฐานทางวัฒนธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากกระแสโลกาภิวัตน์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
9.	โรงเรียนมีแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 - 5					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ข้อ 3.3 ประสิทธิภาพผลด้านบริหารงานบุคคล (ต่อ)</b>									
11.	โรงเรียนกำหนดระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีระเบียบวินัยและคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	โรงเรียนมีกิจกรรมในการยกย่องส่งเสริมผู้กระทำ ความดีเพื่อพัฒนาบรรยากาศด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ 3.4 ประสิทธิภาพด้านการบริหารทั่วไป									
1.	โรงเรียนจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน และสอดคล้องกับงบประมาณ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.	โรงเรียนดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	โรงเรียนจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
4.	โรงเรียนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	โรงเรียนบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
6.	โรงเรียนบริหารเชิงกลยุทธ์ และการใช้หลักการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
7.	โรงเรียนมีระบบการป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
8.	โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	โรงเรียนเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 16. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
--------	---------------------

---

1	.21
2	.56
3	.58
4	.21
5	.22
6	.37
7	.48
8	.23
9	.67
10	.66
11	.39
12	.59
13	.71
14	.62
15	.50
16	.28
17	.68
18	.55
19	.46
20	.57
21	.37
22	.56
23	.57
24	.62
25	.58

---

ค่าความเชื่อมั่น  $\alpha = .89$

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารศึกษา  
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.33	26	.53
2	.44	27	.55
3	.26	28	.64
4	.57	29	.60
5	.42	30	.30
6	.64	31	.42
7	.56	32	.80
8	.55	33	.54
9	.63	34	.58
10	.50	35	.51
11	.48	36	.58
12	.53	37	.21
13	.21	38	.55
14	.27	39	.64
15	.40	40	.60
16	.41	41	.63
17	.47	42	.41
18	.29	43	.21
19	.33	44	.41
20	.27	45	.40
21	.40	46	.51
22	.65		
23	.56		
24	.44		
25	.58		

ค่าความเชื่อมั่น  $\alpha = .93$

สำนักวิทยบริการฯ  
ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชนครินทร์



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

-----  
คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของ  
เศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษาจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา  
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 60 ข้อ

3. ขอความกรุณาท่านผู้บริหารและครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามทุกข้อตาม  
ความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะถือว่าเป็นความลับ ค่าตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนา  
ผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในโอกาสต่อไป และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม  
โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายใดๆ แก่ผู้ตอบทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่เล็งเห็นความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ และ  
ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายพัทธนันท์ เจียเจริญ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

## ตอนที่ 1

## แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ... โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

## ระดับการปฏิบัติ

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
01	ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในคำสั่งงานให้กับผู้ร่วมงาน	✓				
02	ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพอ่อนโยน ไทยไม่เลือกปฏิบัติ					

คำอธิบาย... จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม (ข้อ 01) หมายความว่า ผู้บริหารในโรงเรียนของท่านมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>						
1.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ที่จะนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ					
2.	ผู้บริหารมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน					
3.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
5.	ผู้บริหารสามารถนำพาบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน					
6.	ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น					
<b>2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ</b>						
1.	ผู้บริหารมีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
2.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือและศรัทธา					
3.	ผู้บริหารกระตือรือร้นและกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
4.	ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน					
5.	ผู้บริหารมีคำแนะนำที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหา					
6.	ผู้บริหารชื่นชมการดำเนินงานของผู้ร่วมงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ					
<b>2.3 การกระตุ้นทางปัญญา</b>						
1.	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานเสมอ					
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆอย่างเต็มที่					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหา					

	โดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน					
4.	ผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม พัฒนารูปแบบการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)</b>						
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลัง					
6.	ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่					
<b>2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>						
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และให้โอกาสพัฒนาจุดด้อยของตนเอง อยู่เสมอ					
2.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระบุเหตุผล					
3.	ผู้บริหารเชิดหลักคุณธรรม ความเสมอภาค โดยปราศจากอคติใดๆ					
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน					
5.	ผู้บริหารเข้าใจและรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงาน อย่างตั้งใจ					
6.	ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงาน แก่ผู้ร่วมงาน					
7.	ผู้บริหารรวมการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					

## ตอนที่ 2

## แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

## หลักตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง .... โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ว่าอยู่ในระดับใด ในข้อคำถามที่กำหนดให้ ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

## ระดับการปฏิบัติ

5 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ประสิทธิภาพด้านวิชาการ						
01	โรงเรียนมีขงหมายภาระงานการสอนตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม พอเพียง	✓				
02	โรงเรียนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดแทรกไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้					

คำอธิบาย... จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม (ข้อ 01) หมายความว่า ผู้บริหารมีระดับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านวิชาการ อยู่ในระดับใด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับประสิทธิผล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
<b>3.1 ประสิทธิภาพด้านวิชาการ</b>						
1.	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน ชุมชนและสังคม					
2.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อจากวัสดุธรรมชาติ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น					
3.	โรงเรียนดำเนินการจัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน					
4.	โรงเรียนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่าง ๆ ครอบคลุมสาระการเรียนรู้					
5.	โรงเรียนประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการส่งเสริมการเรียนรู้					
6.	โรงเรียนนี้เทศ ติดตาม ตรวจสอบ และรายงาน ผลการปฏิบัติงานวิชาการอย่างต่อเนือง					
7.	โรงเรียนประชุมชี้แจง การบูรณาการหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับกิจกรรม ทางวิชาการ					
8.	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาบูรณาการสู่การเรียนรู้					
9.	โรงเรียนจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมนำความรู้ ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน					
10.	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคม					

	โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม					
11.	โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
<b>ข้อ 3.2 ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ</b>						
1.	โรงเรียนกำหนดมาตรการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม คุ่มค่า กับแผนงาน โครงการของสถานศึกษา					
ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ข้อ 3.2 ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ (ต่อ)</b>						
2.	โรงเรียนจัดมีระบบประกันคุณภาพและควบคุมภายใน					
3.	โรงเรียนระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร อย่างเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่					
4.	โรงเรียนวางแผนการจัดสรรงบประมาณบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา					
5.	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้ตรงตาม ความต้องการตามสถานการณ์ที่เป็นจริง					
6.	โรงเรียนบริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบปฏิบัติของ ทางราชการอย่างเคร่งครัด					
7.	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ การดำเนินงานด้านงบประมาณไว้ชัดเจน					
8.	โรงเรียนติดตาม ประเมิน พร้อมทั้งตรวจสอบการใช้ งบประมาณที่เป็นปัจจุบัน					
9.	โรงเรียนพิจารณาร่วมกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผล กระทบต่อการบริหารงบประมาณ					
10.	โรงเรียนใช้หลักการแนวคิด พร้อมด้วยวิธีปฏิบัติ ที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณ					
11.	โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติใช้ความรู้ ความสามารถแก้ปัญหาอย่างเต็มที่					

12.	โรงเรียนดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไปด้วย ความยุติธรรม โปร่งใส					
13.	โรงเรียนดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไปด้วย ความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม					
<b>ข้อ 3.3 ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล</b>						
1.	โรงเรียนวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากร ให้พอดีกับปริมาณงานโดยคำนึงถึงศักยภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับงาน					
2.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความพอประมาณในการใช้ ชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ					
3.	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้โครงการพัฒนาบุคลากรตาม ความต้องการโดยคำนึงถึงความจำเป็นเน้นความประหยัด					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับประสิทธิผล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
<b>ข้อ 3.3 ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล (ต่อ)</b>						
4.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจ บนพื้นฐานของเหตุและผล					
5.	โรงเรียนพัฒนาบุคลากร มีการวิเคราะห์โครงการ โดยคำนึงถึงหลักสูตร โดยให้ไปเป็นไปตามเหตุผล และความจำเป็น					
6.	โรงเรียนเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ในการพัฒนา บุคลากรเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันด้านสังคม และวัฒนธรรม					
7.	โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
8.	โรงเรียนส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างมีรากฐาน ทางวัฒนธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมจากกระแสโลกาภิวัตน์					
9.	โรงเรียนมีแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา					



	ให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
10.	โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					
11.	โรงเรียนกำหนดระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีระเบียบวินัยและคุณธรรม					
12.	โรงเรียนมีกิจกรรมในการยกย่องส่งเสริมผู้กระทำความดีเพื่อพัฒนาบรรยากาศด้านคุณธรรม					
<b>ข้อ 3.4 ประสิทธิภาพด้านการบริหารทั่วไป</b>						
1.	โรงเรียนจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน และสอดคล้องกับงบประมาณ					
2.	โรงเรียนดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียน					
3.	โรงเรียนจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
4.	โรงเรียนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ข้อ 3.4 ประสิทธิภาพด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)</b>						
5.	โรงเรียนบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง					
6.	โรงเรียนบริหารเชิงกลยุทธ์ และการใช้หลักการมีส่วนร่วม					
7.	โรงเรียนมีระบบการป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่เอื้ออำนวยให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์					
8.	โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน					
9.	โรงเรียนเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ					

	เศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง					
10.	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย					

สำนักวิทยบริการฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒินครินทร์

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายพัทธนันท์ เจียเจริญ
วันเดือนปีเกิด	21 กรกฎาคม 2528
สถานที่เกิด	เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ที่อยู่	152/35 ถนนริมคลองท่าไข่ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เบอร์โทรศัพท์ 086-8332777 ข้าราชการครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2550

สำนักวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี