

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

นางสาวชไมพร ทิพย์ประชาบาล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

The Relationship between Organizational Climate and Academic
Leadership of Private University Instructors in Bangkok Metropolis

Miss Chamaiphorn Thippchaban



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

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ผู้ศึกษา นางสาวชไมพร ทิพย์ประชาบาล **รหัสนักศึกษา** 2572300016 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเอกชน

Independent Study title: The Relationship between Organizational Climate and Academic Leadership of Private University Instructors in Bangkok Metropolis

Author: Miss Chamaiphorn Thippchaban; **ID:** 2572300016;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Ratana Daungkaew, Associate Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The purposes of this study were (1) to study organizational climate of private universities in Bangkok Metropolis; (2) to study academic leadership of private university instructors in Bangkok Metropolis; and (3) to study the relationship between organizational climate and academic leadership of private university instructors in Bangkok Metropolis.

The research sample consisted of 200 private university instructors in Bangkok Metropolis, all of whom were obtained by simple random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire dealing with data on organizational climate and academic leadership of private university instructors in Bangkok Metropolis, with reliability coefficients of 0.96 and 0.97, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation.

The research findings were as follows: (1) the overall organizational climate of private universities in Bangkok Metropolis was appropriate at the high level; (2) the overall academic leadership of private university instructors in Bangkok Metropolis was at the high level; and (3) organizational climate positively correlated at the very high level with academic leadership of private university instructors in Bangkok Metropolis, which was significant at the .01 level.

Keywords: Organizational climate, Academic leadership, Private university

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความกรุณา การดูแลเอาใจใส่ และความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ ซึ่งได้เสียสละเวลามาเป็นกรรมการสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติมจนรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาบริหารการศึกษาที่ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และบ่มเพาะประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา จนมีความรู้ความเข้าใจด้วยดี และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม และนางสาวนพรัตน์ น้อยเจริญ ที่กรุณาช่วยตรวจเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งคณาจารย์ทุกท่านจากมหาวิทยาลัยธนบุรี และมหาวิทยาลัยเกริกที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่สนับสนุนช่วยเหลือและคอยดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจจนประสบความสำเร็จด้วยดีเสมอมา ทำให้การทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชไมพร ทิพย์ประชาบาล

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	12
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์	32
การบริหารงานวิชาการ	50
การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	84
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร	92
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปการวิจัย	94
อภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	115
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)	116
ข หนังสือประสานงาน	118
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	123
ง ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม	138
จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	154
ประวัติผู้ศึกษา	160

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	15
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศของมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	24
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	73
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของ บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n = 200)	75
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของ บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้าง (n = 200)	76
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของ บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม (n = 200)	77
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของ บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหาร หลักสูตร และการเรียนการสอน (n = 200)	78
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของ บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา บุคลากร (n = 200)	80
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของ บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหาร จัดการทั่วไป (n = 200)	81
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของ บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้าง เครือข่าย (n = 200)	82
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของ บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุน ผู้เรียน (n = 200)	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n = 200)	84
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ความร่วมมือ (n = 200)	85
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (n = 200)	86
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ (n = 200)	87
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน (n = 200)	88
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (n = 200)	89
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน (n = 200)	90
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ (n = 200)	91
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร (n = 200)	92

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	25
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์	48



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยต้องเตรียมประชากรให้มีความพร้อมเพื่อสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ในกรณีเช่นนี้การศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของประเทศชาติ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม ประเทศชาติ และต่อโลกเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อสมาชิกของสังคมได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้ว สังคมและประเทศชาติ รวมทั้งสังคมโลกก็จะได้รับการพัฒนาต่อไปด้วย (ประยูร ญัตโต, 2546, น. 14)

ด้วยเหตุนี้ สถาบันการศึกษาในทุกระดับและทุกประเภทจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยให้เต็มศักยภาพ แต่สถาบันการศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิ ความพร้อมของสถานศึกษา ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากร วัฒนธรรม และบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะบรรยากาศขององค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ (Brown & Moberg, 1980 อ้างถึงใน อุทัย บุตรนนท์, 2556, น. 2) ซึ่งสอดคล้องกับ Ruane (1995 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 18) ที่พบว่า บรรยากาศเชิงบวกของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลของสถาบันการศึกษา และสามารถส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งนี้ Gray (2007 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 18) ชี้แนะว่า บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางวิชาการเกิดจากองค์การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีการตั้งความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานไว้สูง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ และมีระบบการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และยังมีงานวิจัย พบว่า บรรยากาศขององค์การสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การ (ประสพ อินสุวรรณ, 2556) และสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิชิต เทพวรรณ, 2552) จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศขององค์การเชิงบวกมีความสำคัญต่อการยกระดับความสำเร็จของผู้เรียน และน่าจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในองค์การ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางวิชาการในองค์การนั้นไม่ใช่มีเพียงแค่ผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังรวมถึงอาจารย์ผู้สอนที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานให้มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น

ในกลุ่ม สามารถชักจูง ชี้นำ และโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานกระทำหรือดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2552)

ในการบริหารจัดการภายในองค์กรทางการศึกษา นอกจากจะให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรแล้ว อาจารย์ผู้สอนก็เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งงานวิจัยของ Stern and Steinhoff (1994 อ้างถึงใน วิไล กวางศิริ, 2556, น. 63) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้อาจารย์เกิดการพัฒนา คือ บรรยากาศที่ส่งเสริมความสำเร็จของอาจารย์ เพราะอาจารย์จะได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานถ้าได้รับการจูงใจและเพิ่มพลังอย่างเพียงพอ รวมทั้งรับรู้มาตรฐานของงานที่ต้องปฏิบัติ เพราะย่อมส่งผลกระทบต่อให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่ในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์กรไม่เหมาะสมย่อมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสามารถของอาจารย์ ทำให้ขาดความใส่ใจในการสอนและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น อาจารย์ในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศทางวิชาการเพื่อเอื้อให้อาจารย์มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์มีการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลง (ชลชัย ศรีเชียง, 2559) ด้วยเหตุนี้ อาจารย์จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะสู่การเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสมาคมทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกา (National Board for Professional Teaching Standards and the National Education Association) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นผู้นำเกี่ยวกับความรู้ แนวคิด และแนวปฏิบัติการเรียนการสอน แบ่งปันความรู้และเทคนิคการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา สามารถถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับนักศึกษา อีกทั้งสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานวิชาการที่รับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Teacher Leadership Exploratory Consortium, n.d.) นอกจากนี้งานวิจัยของ คัคคีชัย เพชรช่วย (2558) ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูมืออาชีพสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี มีความคิดวิเคราะห์ เข้าใจการทำงานร่วมกับชุมชน รวมทั้งสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ และสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้เรียน รวมทั้งการเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรภาพที่ดี (วันทิพย์ สามหาดไทย, 2560)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพันธกิจในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ซึ่งทุกสถาบันดำเนินการสอนในระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาเอกในสาขาต่าง ๆ ในการบริหารจัดการใน

มหาวิทยาลัยเอกชนนั้น ผู้บริหารการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่สนองความต้องการของผู้ใช้บริการ คือ นักศึกษาเป็นสำคัญ และมีนโยบายให้อาจารย์และบุคลากรให้บริหารทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่สังคมยอมรับ (ณัฐยา ผลบุญ, 2559, น. 115) อย่างไรก็ตาม คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของเอกชนในปัจจุบันต่างประสบปัญหาวิกฤตในหลายประการ อาทิ คุณภาพการศึกษา เนื่องจากมหาวิทยาลัยเอกชนหลายแห่งประกอบกิจการเพื่อหวังแต่ผลกำไร โดยเน้นปริมาณแต่ไม่มีคุณภาพ ขาดความพร้อมเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดสอน ขาดการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง อาจารย์ไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ขาดการพัฒนาด้านวิชาชีพ อีกทั้งอัตราการลาออกของอาจารย์ค่อนข้างสูง (กัญญนันท์ ยุคต์แผน, 2552) สภาพปัญหาและสาเหตุดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนยังมีความจำกัด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ โดยมุ่งหวังว่า ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบในการศึกษาวิจัย ดังนี้

3.1 บรรยากาศองค์การ

ในการกำหนดตัวแปรบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Schneider et al., (1992, 1994, 2000 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553) พร้อมกับศึกษางานวิจัยของ สุภาพร ธรรมศิริ

(2553) เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยเฉพาะศึกษาในมิติที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การด้านการบริการที่เป็นเลิศ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ตัวแปรบรรยากาศองค์การในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 7 ด้าน ตามมิติบรรยากาศองค์การการบริการที่เป็นเลิศของ สุภาพร ธรรมศิริ (2553) ดังนี้

- 3.1.1 โครงสร้างองค์การ
- 3.1.2 ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม
- 3.1.3 การบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน
- 3.1.4 การพัฒนาบุคลากร
- 3.1.5 การบริหารจัดการทั่วไป
- 3.1.6 การสร้างเครือข่าย
- 3.1.7 การสนับสนุนผู้เรียน

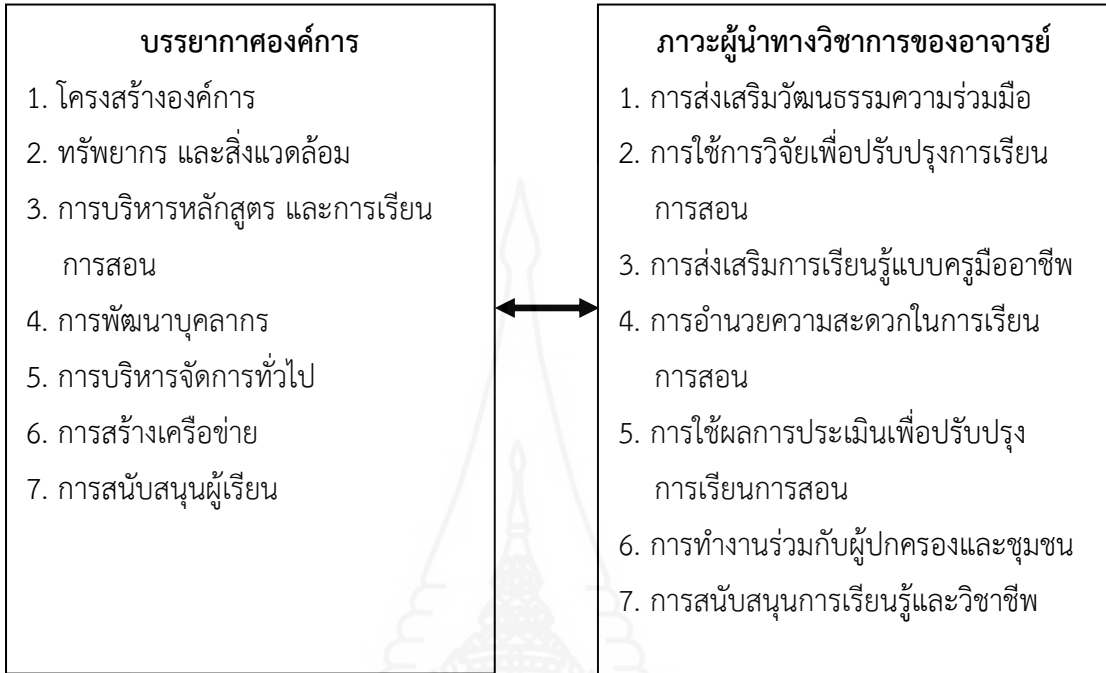
3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

ในการกำหนดตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร เรื่อง Teacher Leader Model Standards ของสมาคมการสำรวจภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership Exploratory Consortium, n.d.) ซึ่งได้พัฒนามาตรฐานสำหรับครูผู้นำใน 7 มาตรฐาน เพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุนความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อเข้าสู่ความต้องการในยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานครูผู้นำดังกล่าว ใน 7 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ
- 3.2.2 การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
- 3.2.3 การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครูปฏิสัมพันธ์
- 3.2.4 การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน
- 3.2.5 การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
- 3.2.6 การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
- 3.2.7 การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์การกับตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ปรากฏดังแผนภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

5.1.1 บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553) พร้อมกับศึกษางานวิจัยของ สุภาพร ธรรมศิริ (2553) เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาของไทย ซึ่ง สุภาพร ธรรมศิริ ได้แบ่งบรรยากาศขององค์การเป็น 4 ด้าน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะด้านบรรยากาศองค์การด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้วยเหตุผล คือ มีความสอดคล้องกับการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ซึ่งเป็นการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ ในฐานะเป็นทรัพยากรสำคัญของ

มหาวิทยาลัยให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับนักศึกษา มีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของตัวแปรบรรยากาศองค์การในการศึกษาครั้งนี้ตามด้านบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม 3) การบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การบริหารจัดการทั่วไป 6) การสร้างเครือข่าย และ 7) การสนับสนุนผู้เรียน

5.1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของสมาคมการสำรวจภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership Exploratory Consortium, n.d.) ซึ่งได้พัฒนามาตรฐานสำหรับครูผู้นำทางวิชาการ ใน 7 มาตรฐาน มากำหนดขอบเขตเนื้อหาของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ 2) การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครูกืออาชีพ 4) การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 5) การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 6) การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน และ 7) การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 415 คน ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 279 คน และ 2) มหาวิทยาลัยเกริก จำนวน 136 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม 3) การบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การบริหารจัดการทั่วไป 6) การสร้างเครือข่าย และ 7) การสนับสนุนผู้เรียน

5.3.2 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ 2) การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครูกืออาชีพ 4) การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 5) การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 6) การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน และ 7) การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 บรรยายาคอศกการ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึทของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติในการทำงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ในการศึกษาครั้งนี้วัดบรรยายาคอศกการจากการสอบถามการรับรู้ของอาจารย์ใน 7 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการจัดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา แบบของการติดต่อสื่อสาร กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการทำงานที่มีความชัดเจน และการสร้างค่านิยมร่วมกัน

6.1.2 ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งการเรียนรู้ พื้นที่ใช้สอย วัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกต่ออาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

6.1.3 ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสามารถจัดหลักสูตรและการสอนที่มีความหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน มีตำราหรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น มีการจัดกลุ่มเรียนได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะวิชา โดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียน และส่งเสริมให้อาจารย์มีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ รวมทั้งมีอิสระในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

6.1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาทั้งทางวิชาชีพและศักยภาพ โดยการเพิ่มพูนฐานคติทักษะความรู้ ความชำนาญ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งอาจารย์สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนแนวคิดใหม่ โดยการเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

6.1.5 ด้านการบริหารจัดการทั่วไป หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการทางการศึกษา เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

6.1.6 ด้านการสร้างเครือข่าย หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการประสานสัมพันธ์เพื่อกำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย

ต่าง ๆ ชุมชน และสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

6.1.7 ด้านการสนับสนุนผู้เรียน หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการให้โอกาส ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้เรียน เพื่อตอบสนองความต้องการความจำเป็นของผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ ทุนการศึกษา และการจ้างงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษา และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจได้อย่างทั่วถึง และผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์หรือนักศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางเรื่อง

6.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครถึงการมีความรู้ ความสามารถในทางวิชาการที่ก้าวหน้า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ของนักศึกษา ให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ วัตถุประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใน 7 ด้าน ดังนี้

6.2.1 การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงให้เห็นว่าอาจารย์เข้าใจหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งยังใช้ความรู้ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นหมู่คณะ เสริมสร้างความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

6.2.2 การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของอาจารย์ที่แสดงออกว่ามีความรู้ ความเข้าใจว่าการวิจัยจะช่วยสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้การวิจัยเป็นตัวแบบในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาและพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.2.3 การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกให้เห็นว่ามีความเข้าใจศาสตร์การสอน การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความเป็นชุมชนของมหาวิทยาลัย โดยมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการที่ตนเองได้เรียนรู้มาและสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเน้นนักศึกษาเป็นสำคัญสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานักศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังใช้ความรู้เหล่านี้เพื่อสนับสนุนการออกแบบและเื้ออำนวยการจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา โดยให้ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

6.2.4 การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกให้เห็นว่า อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกระบวนการเรียนการสอน โดยส่งเสริม

สนับสนุนให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกัน โดยอาจารย์เป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งร่วมกับนักศึกษา และเพื่อนอาจารย์ในการสะท้อนให้เห็นถึงผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

6.2.5 การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกให้เห็นว่า อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล และใช้ผลของการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับชั้นเรียน และระดับมหาวิทยาลัย โดยมีการออกแบบ และการเลือกวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสภาพจริง รวมทั้งใช้ข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

6.2.6 การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการบริการทางการศึกษา และการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา ซึ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทุกคนต้องส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมืออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

6.2.7 การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกให้เห็นว่า อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และในระดับชาติ รวมทั้งอาจารย์มีบทบาทร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย อีกทั้งใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาตามความถนัดและความสนใจ ตลอดจนอาจารย์ได้รับยกย่องทางวิชาการในมหาวิทยาลัย ชุมชน และในแวดวงวิชาชีพ

6.3 มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 สถาบัน คือ มหาวิทยาลัยธบุรี และมหาวิทยาลัยเกริก ซึ่งเปิดการเรียนการสอนภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาเอก รวมทั้งดำเนินการวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ ดังนี้

7.1 ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การภายใต้มหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ได้

อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย
เอกชนในกรุงเทพมหานคร

7.2 ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวางแผนพัฒนา
คณาจารย์ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการตามสมรรถนะที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

7.3 ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยและคณาจารย์มีเครื่องมือในการประเมินบรรยากาศ
องค์การของหน่วยงานและภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

7.4 มหาวิทยาลัยอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบรรยากาศ
องค์การของหน่วยงานและภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 1.3 ทฤษฎีและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 คุณลักษณะและความสำคัญของผู้นำที่ดี
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.4 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์
 - 2.5 มาตรฐานและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์
3. การบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.3 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
4. การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน
 - 4.1 ลักษณะการจัดการศึกษา
 - 4.2 บริบทของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยธนบุรีและมหาวิทยาลัยเกริก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ Stringer (2002 อ้างถึงใน พรทิพย์ เทือกประเสริฐ, 2553) ให้คำจำกัดความของ บรรยากาศองค์การ ว่าหมายถึง กลุ่มคุณลักษณะและรูปแบบของมิติสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมนั้น สามารถรับรู้และเข้าใจ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็น แรงจูงใจที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานและสามารถทำให้การดำเนินงาน ขององค์การมีประสิทธิภาพ

อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, น. 13) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์จากงานวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะและความเข้าใจ หรือการรับรู้ต่อองค์การ และบุคลากรในองค์การ บรรยากาศมีผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และ เนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่กำลังทำงานอยู่ เป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรม และการแสดงออกทางพฤติกรรมในทางปฏิบัติ งานของบุคลากรใน องค์การ จะเห็นได้ว่า ถ้าสถานศึกษามีบรรยากาศองค์การที่ดี จะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุ จุดมุ่งหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร เป็นต้น

จารุวรรณ สิทธิโชค (2555, น. 22) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์จากงานวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ว่า คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่ง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตนในองค์การ โดยองค์การแต่ละแห่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน และบรรยากาศ ขององค์การจะมีส่วนช่วยผลักดันพฤติกรรมของคนในองค์การ และส่งผลต่อเป้าหมายขององค์การ จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา หากบรรยากาศองค์การ สนับสนุนการทำงาน ก็จะมีผลต่อการทำงานภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งอาจมาจากบรรยากาศองค์การ

สุพรรณัฐ หลาสวัสดิ์ (2556, น. 14) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์จากงานวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพที่เกี่ยวกับบุคคล ทัศนคติ ความรู้สึกที่อยู่ ภายในจิตใจที่เกิดจากการสัมผัสสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ หรือความรู้สึกของทุกคนในองค์การที่มีต่อ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร จะเห็นว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ภาวะ ทางเศรษฐกิจ แบบของความเป็นผู้นำ นโยบาย ค่านิยม โครงสร้างขององค์การ การสื่อสาร แรงจูงใจ และ คุณลักษณะของสมาชิก ดังนั้น ผู้บริหาร และบุคลากรควรต้องให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้เป็นอย่างมาก

จากความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตั้งได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือความรู้สึกในการปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวตามเป้าหมายขององค์การ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติในการทำงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968, น. 65 อ้างถึงใน ภัสสรุจิชา ธรรมจง, 2555, น. 24) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ศึกษาถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การ และได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ประยูร ปยุตโต (2546, น. 14) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม ประเทศชาติ และต่อโลกเป็นอย่างยิ่ง

พิชิต เทพวรรณ (2552) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเชิงบวกมีความสำคัญต่อการยกระดับความสำเร็จของผู้เรียน และน่าจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในองค์การ ทำให้องค์การต่างต้องมีการปรับตัวและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้มีความชัดเจน

Gray (2007 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 18) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ (Academic Achievement) เกิดจากองค์การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีการตั้งความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานไว้สูง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ และมีระบบการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

Ruane (1995 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 18) ได้กล่าวถึง บรรยากาศเชิงบวกของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลของสถาบันการศึกษา และสามารถส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Sisman (2007) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารองค์การทางการศึกษาควรสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่ทุกคนยินดีที่จะทำงานและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

อุษณีย์ ยาโกะ (2554, น. 9) ได้ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและความเข้าใจให้เกิดการสนับสนุน ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน อุทัย บุตรนนท์, 2556, น. 2) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การ เพราะบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การเรียนการสอน อีกทั้งมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ทฤษฎีและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

1.3.1 ทฤษฎีของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาและวิจัย โดยอาศัยทฤษฎีและแนวทางการศึกษาที่แตกต่างกันตามความสนใจ และความสามารถของแต่ละบุคคล อาทิ McGregor (1960 อ้างถึงใน อุษณีย์ ยาโกะ, 2554) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีความเห็นว่า ทฤษฎีบรรยากาศองค์การดังกล่าวมิได้เป็นจุดสิ้นของความต่อเนื่องแต่จะเข้าไปตามพฤติกรรมของมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้น เป็นการมองคนในแง่ลบ ทฤษฎี Y เป็นการมองคนในแง่บวก

Tatlilioglu and Okyay (2012) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การทางการศึกษาที่จะเอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงาน คือ บรรยากาศที่อาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอน และได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถานศึกษา

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1973 อ้างถึงใน เตือนใจ แซ่หลี่, 2557, น. 22-24) ได้ประมวลทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ ซึ่งสรุปได้ตามตารางที่ 2.1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี/นักทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor	เน้นเรื่องการบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว และมีการจัดโครงสร้างขององค์การ	แสดงให้เห็นถึงการจัดแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดสายการบังคับบัญชา ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมของ Woodward, Lawrence and Lorsch	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีโครงสร้างและผลของการปฏิบัติงาน	แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างขององค์การ และเทคโนโลยีสามารถกำหนดบรรยากาศขององค์การ
ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมได้	แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ทฤษฎีตัวแบบจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed	เน้นถึงขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้สเกลวัดการประเมินค่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ เช่น สหภาพแรงงาน บรรยากาศของการวางแผน
ทฤษฎีกระจายอำนาจ (Decentralization)	เน้นที่การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติงาน	การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นของบุคคล
ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert	เน้นเรื่องกระบวนการกลุ่ม ซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจ	ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การแบบปรึกษา หรือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ทฤษฎีการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของ Job Enrichment	เน้นเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ	แสดงให้เห็นถึงความพยายามสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ มีโอกาส มีความไว้วางใจกัน

ที่มา: ปรับปรุงจาก Gibson et al. (1973 อ้างถึงใน เตือนใจ แซ่หลี่, 2557, น. 22-24)

จากตารางที่ 2.1 สามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละทฤษฎีและแนวคิดทั้งหมดดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งการบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างชัดเจน แนวคิดตามทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การทำงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัยการบริหารงานตามแนวคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์
2. ทฤษฎีความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมของ Woodward et al. การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การเทคโนโลยี โครงสร้างองค์การและการปฏิบัติงาน ดังนั้น บรรยากาศขององค์การ จึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ การปฏิบัติที่มีต่อความคาดหวังของงาน โดยโครงสร้างองค์การต้องปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ซึ่งเป็นเรื่องของ การควบคุม ดังนั้น บรรยากาศขององค์การจึงขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีตัวแบบจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed เป็นการบริหารงานที่มุ่งไปที่ขอบเขตและช่วงการบังคับบัญชา แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่ การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์การ เป็นต้น
5. ทฤษฎีกระจายอำนาจ (Decentralization) ก็ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรอง ๆ ลงมา ดังนั้น แนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การจึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจ ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความไว้วางใจและความเชื่อใจกัน
6. ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert ซึ่งทฤษฎีนี้ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับความปฏิสัมพันธ์ว่าอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศขององค์การจึงอยู่ที่กระบวนการของกลุ่มและระดับการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในหน่วยงาน
7. ทฤษฎีการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของ Job Enrichment ซึ่งการบริหารงานตามทฤษฎีนี้เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจน

ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้านการปรับปรุงลักษณะ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การทำงานและโอกาสในความก้าวหน้า

1.3.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

การศึกษาเรื่องของบรรยากาศองค์การ ได้มีนักวิชาการศึกษาเรื่องบรรยากาศ องค์การอีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

Litwin and Stringer (2002 อ้างถึงใน จีรวดี เปลี่ยนแปลง, 2552, น. 7-8)

ได้ทำการศึกษาพัฒนาความรู้เรื่องบรรยากาศองค์การอย่างต่อเนื่อง ได้สรุปและแบ่งมิติของบรรยากาศ องค์การออกเป็น 6 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านโครงสร้าง (Structure) เป็นการสนองตอบความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรว่า มีการจัดการและมีการระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างจะมีมากเมื่อบุคลากร รู้สึกว่าสมาชิกทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอย่างดี และระดับโครงสร้างจะมีน้อยเมื่อ บุคลากรมีความสับสนในภาระหน้าที่และผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ

2. มิติด้านมาตรฐาน (Standards) เป็นการวัดถึงความรู้สึกกดดันในการปรับปรุง การปฏิบัติงานและระดับของความภาคภูมิใจในบุคลากรว่ามีการทำงานที่ดี การระดับมาตรฐานสูง หมายถึง การที่บุคลากรมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และระดับมาตรฐานต่ำจะแสดงถึง การมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

3. มิติด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการสนองตอบต่อความรู้สึก ของบุคลากรถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ซึ่งผู้ที่รู้สึกได้ถึง ความรับผิดชอบในระดับสูงจะมีการสนับสนุนการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบใน ระดับต่ำจะบ่งชี้ถึงความเสี่ยงและการทดสอบแนวทางที่เป็นตัวขัดขวาง

4. มิติด้านการยอมรับ (Recognition) เป็นการบ่งชี้ว่าบุคลากรรู้สึกได้ถึง การได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี การวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการตำหนิตีดยนและการถูกลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุล และความเหมาะสมระหว่างรางวัล และการตำหนิตีดยน การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึง การทำงานได้ดี แต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

5. มิติด้านการสนับสนุน (Support) เป็นการตอบสนองความรู้สึกของบุคลากร ถึงความไว้วางใจเชื่อใจและการให้สนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มของการทำงาน การสนับสนุน จะอยู่ในระดับสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และเมื่อพวกเขาารู้สึกแล้วเขาจะ ให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องทำ การสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกโดดเดี่ยวและแยก ออกจากผู้อื่น

6. มิติด้านความผูกพัน (Commitment) เป็นการตอบสนองความรู้สึกของพนักงานถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของบุคลากร การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกไม่มีความหวังใยหรือสนใจต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กร

Tagiuri (1968 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 36) ได้เสนอองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรไว้ใน 4 มิติ ได้แก่ 1) สภาพนิเวศน์ (Ecology) หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อม ซึ่งในที่นี้หมายถึง มุมมองด้านกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ 2) สภาพทางสังคม (Milieu) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในองค์กร 3) ระบบสังคม (Social System) ได้แก่ รูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มคนในองค์กร และ 4) วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง ระบบความเชื่อ (Belief Systems) ค่านิยม (Values) โครงสร้างกระบวนการคิดโดยทั่วไป (General Cognitive Structures) และการสื่อความ (Meaning)

Schneider et al. (1992, 1994, 2000 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 115-116) ได้ให้ความเห็นว่า จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรตามแบบที่ตนสนใจ โดยสภาพในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมให้มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ และถ้าต้องการให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ ทুমเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และหากองค์กรใดมีการส่งเสริมพนักงานให้สร้างสรรค์นวัตกรรมมุ่งการบริการที่เป็นเลิศ และมีสมาชิกในองค์กรที่ประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร บรรยากาศองค์กรนั้นจะเป็นบรรยากาศแห่งความสำเร็จ อีกทั้งบรรยากาศการให้บริการเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การมีบริการที่หลากหลาย สะดวกรวดเร็ว การให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ และความต้องการมีส่วนร่วมจากผู้รับบริการซึ่งอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้บรรยากาศของการให้บริการที่ดีผู้ให้บริการต้องมีความสามารถและทักษะในงานที่ให้บริการและแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โครงสร้างขององค์กร ภาวะเปรียบเทียบกระบวนการต้องถูกออกแบบให้อื้อต่อการให้บริการต้องสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์เพื่อให้การบริการนั้นเป็นไปอย่างราบรื่นที่สุด

Owens (2004 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 26-28) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรสถานศึกษา และเห็นว่าบรรยากาศของสถานศึกษาแต่ละแห่งจะแตกต่างกัน และมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ในการศึกษาบรรยากาศองค์กร Owens ได้อธิบายถึงมิติของบรรยากาศ

องค์การสถานศึกษาทั้ง 4 มิติว่าเป็นระบบย่อยที่สัมพันธ์ส่งผลถึงกันภายในองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบขององค์การ ประกอบด้วย

1. สภาพนิเวศน์ (Ecology) หมายถึง ปัจจัยด้านกายภาพและส่วนประกอบในองค์การที่สัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1.1 อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก (Building and Facilities) ได้แก่ อายุของอาคาร (Age of Building) ขนาดของอาคาร (Size of Building) แบบของอาคาร (Design of Building) อุปกรณ์และเฟอร์นิเจอร์ (Equipment and Furniture) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) และสภาพของอาคาร (Condition the Buildings)

1.2 เทคโนโลยี (Technology) ได้แก่ สารสนเทศและการสื่อสาร (Information/Communication Inventions) เช่น หนังสือ คอมพิวเตอร์ วิดีโอ ภาพยนตร์ บอร์ดกระดานข่าว

1.3 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน (Pedagogy Inventions) ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิคการสอนและการทดสอบ

2. สภาพทางสังคม (Milieu) หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในองค์การ ได้แก่ เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ (Race, Ethnicity, Gender) การจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leaderships) ทักษะ (Skills) ระดับเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Levels) สถานภาพ (Status)

3. ระบบสังคม (Social System) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ แบบการสื่อสาร (Communication Patterns) แบบการตัดสินใจ (Decision - making Patterns) การจัดลำดับชั้น (Hierarchy) โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure) ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization)

4. วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และวิธีการคิดที่เป็นลักษณะของคนในองค์การ ได้แก่ ฐานคติ (Assumptions) ค่านิยม (Values) ปทัสถาน และความเชื่อ (Norms and Beliefs) วิธีการคิด (Ways of Thinking) แบบพฤติกรรม (Behavior Patterns) สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts)

จากแนวคิดของ Tagiuri และ Owens ดังกล่าว สุภาพร ธรรมศิริ (2553, น. 9-10) ได้นำมาประยุกต์ใช้และเสนอว่าบรรยากาศองค์การควรจำแนกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. สภาพนิเวศน์ (Ecology) เป็นสภาพทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ภายในองค์การและส่วนประกอบที่สัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน

1.1 อาคาร (Building) เป็นสิ่งปลูกสร้างภายในสถาบันที่ใช้เป็นสถานที่ประกอบการเรียนการสอน การให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของสถาบัน ได้แก่ อายุอาคาร สภาพอาคาร ขนาดอาคาร และแบบของอาคาร

1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) คือ วัสดุ ครุภัณฑ์ของสถาบันที่ใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน การให้บริการทางการศึกษา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.3 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง วิทยาการที่นำมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถาบัน ได้แก่ สารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียน และเอกสารทางวิชาการ

1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน (Pedagogy Inventions) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจในวิชาความรู้ ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิคและวิธีการสอน และการทดสอบเพื่อประเมินผล

2. สภาพทางสังคม (Milieu) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ประกอบด้วย เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่มเพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจสังคม และสถานภาพ

2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ (Race, Ethnicity, Gender) เป็นลักษณะด้านประชากรของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ประกอบด้วย เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ

2.2 การจูงใจ (Motivation) คือ การดำเนินการที่ผลักดันให้คณาจารย์ และนักศึกษามีพฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่มุ่งหวังตามลำดับขั้นของแรงผลักดันนั้น ได้แก่ ความต้องการมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม การได้รับความเคารพยกย่อง ความอิสระในการปกครองตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

2.3 ภาวะผู้นำ (Leaderships) เป็นความสามารถในการใช้บทบาทคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และคณาจารย์ในการชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การให้บริการการศึกษาที่ดี การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเป็นพลเมืองที่ดีของสถาบัน

2.4 ทักษะ (Skills) หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค เป็นความรู้ ความเชี่ยวชาญที่นำมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ครอบคลุมความชำนาญในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวและในการทำงาน และด้านมโนทัศน์ เป็นความเชี่ยวชาญในการใช้หลักการในการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของการเชื่อมโยงแนวคิดกับสภาพความเป็นจริง

2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Levels) หมายถึง สถานะทางการเงินของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกภายในสถาบัน

2.6 สถานภาพ (Status) เป็นตำแหน่งทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันที่ได้รับการยอมรับในด้านคุณสมบัติ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงาน คุณงามความดี และด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับ

3. ระบบสังคม (Social System) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันครอบคลุม แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการ

3.1 แบบการตัดสินใจ (Decision-making Patterns) หมายถึง แบบที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเพื่อเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย แบบปรึกษาหารือ และแบบของกลุ่ม

3.2 แบบการสื่อสาร (Communication Patterns) คือ แบบของการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เส้นทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร บทบาทหน้าที่ของผู้ส่งและผู้รับครอบคลุม การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับเดียวกัน และการสื่อสารแบบข้ามสายงาน

3.3 การจัดลำดับชั้น (Hierarchy) เป็นการจัดลำดับชั้นของการบังคับบัญชาที่มีอำนาจในการควบคุมกำกับการทำงานในสถาบัน ได้แก่ สายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ทำให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา สามารถทำให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจนไม่ลำบากระงือจางในการทำงาน

3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure) เป็นการจัดกลุ่มงานภายในสถาบันที่กำหนดกลไกการประสานงานของทุกฝ่าย ได้แก่ โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ และโครงสร้างองค์การแบบการเมือง สำหรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเป็นแนวราบมากกว่าแนวดิ่ง ลักษณะการบริหารงานต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เป็นลักษณะของการทำงานตามแนวคิดของความเป็นมืออาชีพ กล่าวคือ มีความรับผิดชอบต่องาน ต่อมาตรฐานของวิชาการมากกว่า ซึ่งมหาวิทยาลัยมีหลักปรัชญาที่ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกันในทางวิชาการ อาจารย์มีความอิสระในด้านความคิดเห็นในการสอน การพูด การวิจัยในสาระสำคัญทางวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างในแนวราบ ทำให้บรรยากาศในสถาบันมีความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าหน่วยงานแบบอื่น อุทัย เลาหิเชียร (2531 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 65-66)

3.5 ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization) คือ ลักษณะการบริหารของสถาบันที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน โดยสอดคล้องกับ Owens (2004 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 69) กล่าวถึงลักษณะความเป็นระบบราชการในสถานศึกษาว่ามีการกำหนดกฎเกณฑ์และขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่ คู่มือหลักสูตร คู่มือนโยบาย แบบฟอร์มต่าง ๆ กฎระเบียบ และมาตรฐานขั้นตอนการดำเนินงาน และมีการประกาศแผนและกำหนดการที่ชัดเจนให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม ได้แก่ แผนการสอน ปฏิทินการทำงาน และกำหนดการต่าง ๆ

4. วัฒนธรรม (Culture) คือ สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ค่านิยม ระบบความเชื่อ ปทัสถาน วิธีการคิด และฐานคติที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกันโดยถูกสั่งสอนปลูกฝังถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

4.1 สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) หมายถึง สิ่งที่สถาบันสร้างหรือจัดขึ้นเพื่อสื่อให้เห็นความหมาย หรือถ่ายทอดความคิดบางสิ่งบางอย่างทางวัฒนธรรม ได้แก่ ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา พิธีกรรม และการแต่งกาย

4.2 แบบพฤติกรรม (Behavior Patterns) เป็นแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อสถาบัน ได้แก่ พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์ และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน

4.3 ปทัสถาน (Norms) คือ มาตรฐานของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับและคาดหวังว่าผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาจะปฏิบัติตามเกณฑ์หรือความคาดหวัง ได้แก่ ปทัสถานในการทำงาน ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม

4.4 ระบบความเชื่อ (Belief Systems) เป็นความเชื่อของผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบัน ด้านวิชาการ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และความเป็นพลเมืองของสถาบัน

4.5 ค่านิยม (Values) เป็นสิ่งที่สถาบันเชื่อว่ามีค่าสำคัญเป็นที่ยอมรับและปรารถนาให้เป็นไปในแนวทางนั้น ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางสุนทรียภาพ และค่านิยมทางการเมือง

4.6 วิธีการคิด (Ways of thinking) คือ วิธีการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนแก้ปัญหา หรือหาแนวทางเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้แก่ วิธีการคิด วิเคราะห์ และวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 79-80) กล่าวว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอาจารย์ควรเป็นผู้เสนอแนะ และเป็น

ผู้นำความคิดในสังคม สามารถให้ความคิดเห็นอย่างมีคุณค่าและเป็นประโยชน์จนเป็นที่ยอมรับ มีความสนใจในประเด็นที่เกี่ยวกับท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่เพื่อเป็นแหล่งภูมิปัญญาที่ช่วยชี้นำสนับสนุนสังคม

4.7 ฐานคติ (Assumptions) หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในสถาบันยอมรับว่าเป็นความจริง โดยปราศจากข้อโต้แย้ง เข้าใจได้โดยปริยาย และใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ ฐานคติสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้ง 4 มิติ ดังกล่าว ได้แก่ สภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งสุภาพร ธรรมศิริ (2553) ได้ประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อวัดบรรยากาศองค์การ 4 แบบ (ตามแนวคิดของ Schneider et al., 1992, 1994, 2000) ได้แก่

1) บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ 2) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม 3) บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และ 4) บรรยากาศแห่งความสำเร็จ ดังนี้

1. บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณาจารย์ในการให้บริการทางการศึกษา สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษา อบรม เผยแพร่ ถ่ายทอด องค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างดีที่สุดในบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่อบอุ่น และเป็นมิตร แสดงให้เห็นว่าสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการ ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษาและชุมชนหน่วยงานภายนอก

2. บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง บรรยากาศแบบเปิดที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารับรู้ได้ถึงความเปิดเผย การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง คณาจารย์และนักศึกษามีความสำคัญกับการค้นคว้า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีมาตรฐาน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้อิสระในการทำงาน พร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนาวัตกรรม จัดหาเทคโนโลยีและแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์และนักศึกษา

3. บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารับรู้ถึงความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเอาใจใส่ ใ่วางใจซึ่งกันและกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำงาน แสดงถึงความจงรักภักดี อุทิศทุ่มเทที่มีต่อสถาบันให้ความร่วมมือและกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันกับสถาบันและเชื่อว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

4. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่แสดงบรรยากาศในภาพรวมที่ได้จากระดับของบรรยากาศของการ

บริการที่เป็นเลิศของสถาบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษา ชุมชน และสังคม

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะมิติบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศเพียงมิติเดียว เพื่อนำมาศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีมิตินี้อธิบายได้ว่า เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในการให้บริการทางการศึกษา สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษาอบรม เผยแพร่ ถ่ายทอด องค์ความรู้ของผู้เรียนและสังคม ภายใต้บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร มีสัมพันธภาพที่ดีและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ทั้งนี้เนื่องจากมิติดังกล่าวเป็นมิติที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมากกว่ามิติอื่น ๆ ดังเช่น Teacher Leadership Exploratory Consortium (n.d.) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิชาการว่า เป็นผู้นำเกี่ยวกับความรู้ แนวคิดและแนวปฏิบัติการเรียนการสอน แบ่งปันความรู้และเทคนิคการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา สามารถถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้เรียน อีกทั้งสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานวิชาการที่รับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 2.2

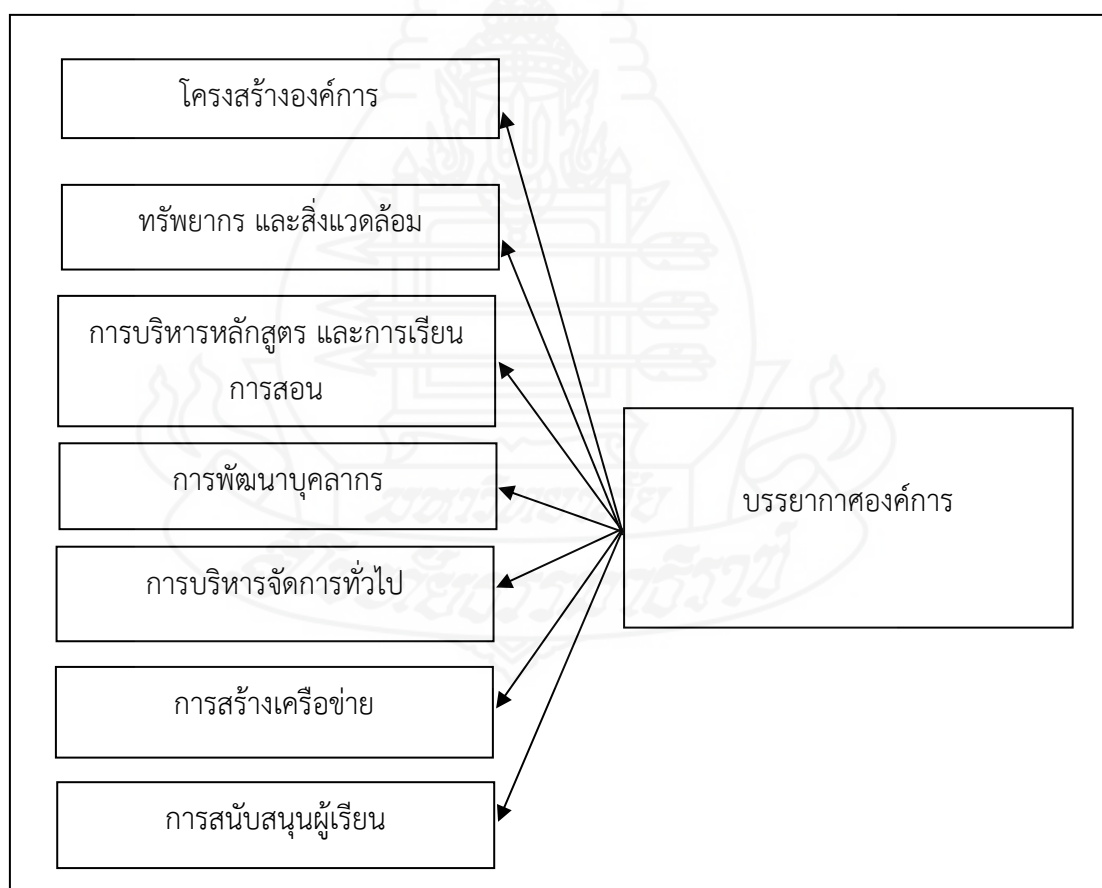
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

บรรยากาศองค์การด้านบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรม: - เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในการให้บริการทางการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> • ด้านการบริหารจัดการทั่วไป • ด้านโครงสร้าง • ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม • ด้านการสนับสนุนผู้เรียน
- จัดหลักสูตรการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> • ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน • ด้านการสนับสนุนผู้เรียน
- ให้คำปรึกษา อบรม เผยแพร่ ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> • ด้านการพัฒนาบุคลากร • ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน
- มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร	<ul style="list-style-type: none"> • ด้านโครงสร้าง • ด้านการสร้างเครือข่าย • ด้านการบริหารจัดการทั่วไป

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การด้านบรรยากาศ การบริการที่เป็นเลิศ	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
- มีสัมพันธภาพที่ดีและความร่วมมือระหว่าง ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	<ul style="list-style-type: none"> • ด้านการสร้างเครือข่าย • ด้านการสนับสนุนผู้เรียน

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพฯจากมิติของบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ โดยพิจารณาจากแนวคิดของสุภาพร ธรรมศิริ (2553) ได้ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม 3) การบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การบริหารจัดการทั่วไป 6) การสร้างเครือข่าย และ 7) การสนับสนุนผู้เรียน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้ง 7 ด้าน มาศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ

โครงสร้างองค์การ เป็นระดับความชัดเจนของวิธีการทำงาน เป้าหมาย นโยบายขั้นตอนและความเข้มงวดในการทำงาน บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ถึงขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีการปฏิบัติ และเป้าหมายขององค์การว่ามีความชัดเจนหรือไม่เพียงไร ดังนั้น โครงสร้างองค์การจึงมีความสำคัญต่อบุคลากรในด้านความรู้สึก เจตคติ และความพึงพอใจในการทำงาน (บุตรี ถิ่นกาญจน์, 2552) ในทำนองเดียวกัน คำเพชร ศิริบุรณ์ (2553) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างส่วนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ และมีมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดบทบาทของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกันตามสายงาน จึงทำให้การทำงานในทุกส่วนมีการประสานงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การอย่างเป็นเอกภาพมากขึ้น อีกทั้ง โครงสร้างองค์การยังสะท้อนถึงการมีสภาพแวดล้อมในองค์การที่เอื้ออำนวยให้การทำงานมีความสะดวกชัดเจน มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ เพื่อเป็นแนวทางให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย (พัชรินทร์ ประมวล, 2557)

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งเรื่อง โครงสร้างส่วนงานต่าง ๆ เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนสายการบังคับบัญชา การสื่อสารบทบาทหน้าที่ และกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของโครงสร้างองค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการจัดลำดับขั้นของการบังคับบัญชา แบบของการติดต่อสื่อสาร กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการทำงานที่มีความชัดเจน และการสร้างค่านิยมร่วมกัน

2. ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมถือเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนทั้งภายในและนอกห้องเรียน และครอบคลุมถึงบริเวณสถานศึกษา อาคารเรียน อาคารประกอบ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา เพราะจะช่วยส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานและการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ (จรีรัตน์ อ้วนพรหมมา, 2553) เช่นเดียวกับ ปรีชา คัมภีร์ปกรณ (2537 อ้างถึงใน อำพล ราวกลาง, 2555, น. 19) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรไว้ว่า ทรัพยากร คือ ปัจจัยทุกสิ่งที่ทำให้การดำเนินการขององค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย กล่าวโดยสรุป ทรัพยากร ได้แก่ สิ่งที่เป็นตัวกลางซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของคน วัสดุ เงิน หรืออื่น ๆ จะเป็น

เครื่องช่วยในการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น ทรัพยากรเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นที่ส่งเสริมการดำเนินงานหรือกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ประกอบด้วย พื้นที่ใช้สอย อาคารเรียน และห้องเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน และเทคโนโลยี

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมไว้ว่า หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งการเรียนรู้ พื้นที่ใช้สอย วัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกต่ออาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. การบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน

การบริหารหลักสูตร เป็นการวางแผน การควบคุมดูแล กำกับติดตาม การจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนตามลักษณะธรรมชาติ การเรียนรู้ และตอบสนองเจตนาของหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (ธีระเดช เรือนแก้ว, 2560) ทั้งนี้การบริหารหลักสูตรระดับอุดมศึกษาต้องบริหารในลักษณะคณะกรรมการเพื่อช่วยกำกับมาตรฐานและการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการใช้หลักสูตร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554 อ้างถึงใน ชูวีตมา มะขามทอง, 2556) นอกจากนี้ รัตนา ดวงแก้ว (2561, น. 14) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน เป็นแนวทางในการจัดการศึกษานับตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายการศึกษา เป้าหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนนั้นขึ้นอยู่กับหลักสูตรและครูผู้สอนเป็นสำคัญ ซึ่งความหมายว่า หลักสูตรสถานศึกษาต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย และต้องสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงตามที่หลักสูตรตั้งเป้าหมายไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรนั้นต้องถูกนำไปสู่ห้องเรียนด้วยครูที่มีคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นความแตกต่างในความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ดังนั้น การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน เนื่องจากเป็นแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อเป็นเครื่องประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (เข็มทอง ศิริแสงเลิศ, 2561) จึงเห็นได้ว่า การ

บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ครูสามารถเพิ่มพูนสมรรถนะ ความรู้ความเข้าใจทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการ การบริหารงานตั้งแต่การวางแผนการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรเป็นแนวทางและกรอบในการดำเนินงาน ภายในสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีการสอดแทรก เนื้อหาสาระและกิจกรรมในการเรียนรู้ให้เหมาะสม และส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยครูจะต้องมีการเตรียมการสอน วิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนเพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนให้มีความสอดคล้องกับ ความต้องการ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนภายใต้เงื่อนไขบริบทของผู้เรียน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการบริหาร หลักสูตร และการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสามารถจัดหลักสูตรและการสอน ที่มีความหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน มีตำราหรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น มีการจัดกลุ่มเรียนได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะวิชา โดย คำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียน และส่งเสริมให้อาจารย์มีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ รวมทั้งมีอิสระในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

4. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทัศนคติที่ดีเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (พรทิพย์ เพื่อกประเสริฐ, 2553) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กร และถือเป็นหนึ่งในภารกิจหลักทั้งของ ผู้บริหารและครูที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรครูให้สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถรักษาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Toremén and Karakus, 2008) ทั้งนี้ การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น ต้องเน้นการเพิ่มพูนสมรรถนะความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับ ผู้เรียน พร้อมทั้งมีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตาม ศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) และในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพของครูช่วยเพิ่มสมรรถนะ การสอนของครูและช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งโดยผู้บริหารและครูร่วมสนทนาแลกเปลี่ยน

เรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น (รัตนา ดวงแก้ว, 2561) อย่างไรก็ตาม กัญญนันท์ ยุคต์แผน (2552, น. 3-4) กล่าวว่า แม้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ทุกสถาบันได้ดำเนินการกิจกรรมมาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน แต่การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมอบรมกิจกรรมด้านต่าง ๆ ประกอบกับการสนับสนุนของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอยู่ในวงแคบ เนื่องจากขาดความพร้อมเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดสอน ขาดการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และขาดการพัฒนาด้านวิชาชีพ ซึ่งสถาบันการศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานเป็นเครือข่ายที่จะพัฒนาระบบการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศทางวิชาการเพื่อเอื้อให้ครู อาจารย์มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ชลชัย ศรีเชียง, 2559)

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาชีพทั้งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และทัศนคติที่ดีเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาทั้งทางวิชาชีพและศักยภาพ โดยการเพิ่มพูนฐานคติ ทักษะความรู้ ความชำนาญ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งอาจารย์สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนแนวคิดใหม่ โดยการเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

5. การบริหารจัดการทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 อ้างถึงใน พลอยไพลิน เพ็งประโคน, 2555, น. 16) ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์การให้สามารถบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวก การให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบเพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ด้วยการส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล นอกจากนี้ วิลาวลัย ศรีบุศกร (2556, น. 27) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการทั่วไป เป็นงานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามจุดหมายที่ต้องการของสถานศึกษา ทั้งการจัดระบบบริหารองค์กรและการให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทั่วไป หมายถึง การจัดกระบวนการบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เกิดความคล่องตัว สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทหลักในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการบริหารจัดการทั่วไปไว้ว่า หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการทางการศึกษา เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

6. การสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่าย เป็นความพยายามในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงติดต่อกันมีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานงานเพื่อทำงานด้วยกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นการประสานงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง โรงเรียนเดิมของนักศึกษา สถานประกอบการ ศิษย์เก่า และสถาบันสังคมอื่นภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน (ภาติ ชุนนนท์, 2553) ในทำนองเดียวกัน การสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ของครูก็เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดกลุ่มบุคคลที่เป็นครูร่วมกันพัฒนาความรู้หรือพัฒนาผู้เรียนด้วยความสมัครใจ มีความสัมพันธ์ มีความเอื้อเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยเหลือ ชี้แนะในวิถีทางที่ถูกต้องทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรมซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกัน และเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย (तालजित विश्वसरी, 2556)

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง วิธีการประสานความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์การทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน รวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้างเครือข่ายไว้ว่า หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการประสานสัมพันธ์เพื่อการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ชุมชน และสถานประกอบการ ในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

7. การสนับสนุนผู้เรียน

ศูนย์ประกันคุณภาพคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2556) กล่าวถึง การสนับสนุนผู้เรียนว่า สถานศึกษามีกระบวนการที่ชัดเจนในการประกันคุณภาพของการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้เรียน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพต่าง ๆ ดังนั้น การสนับสนุนผู้เรียนนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สถานศึกษาทุกระดับต้องคำนึงถึงและจัดการให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุซึ่งคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาจารย์ผู้สอนต้องใช้ศักยภาพของตนในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งให้คำปรึกษา การแนะแนว กองทุนการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ในระบบประเมินคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2559) ได้เน้นว่า การสนับสนุนผู้เรียนมีความสำคัญต่อพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนมีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคม และสภาวะจิตใจที่ดี มีการติดตามพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมระหว่างที่ศึกษาอยู่ การสนับสนุนผู้เรียนจึงเป็นกระบวนการสำคัญต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างคุณภาพของนิสิต ดังนั้น การให้คำแนะนำและสนับสนุนครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านการเงินและทุนการศึกษา ด้านหอพัก ด้านการบริการผู้เรียน ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านนันทนาการและกีฬา ด้านสุขภาพและสุขอนามัย และด้านการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนผู้เรียน หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและอย่างเสมอภาคทั้งในด้านการพัฒนาทักษะชีวิต ด้านวิชาการ ด้านการเงินและทุนการศึกษา และด้านการให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาด้านการดำรงชีวิตประจำวัน ตลอดจนด้านสุขภาพ และการแนะนำด้านการประกอบอาชีพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการสนับสนุนผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง สภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการให้โอกาส ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้เรียน เพื่อตอบสนองความต้องการความจำเป็นของผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ ทุนการศึกษา และการจ้างงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจได้อย่างทั่วถึง และผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์หรือนักศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางเรื่อง

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ เป็นสิ่งที่อาจารย์แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทางด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของภาวะผู้นำที่น่าสนใจดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556, น. 5-8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคลที่มีบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ในการที่จะรวมพลังทั้งหลาย เพื่อนำพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ได้

กาญจนา สงณรงค์ (2558, น. 11) ได้ทบทวนวรรณกรรมและสรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือเป็นวิธีหรือเป็นความสามารถที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ในลักษณะการจูงใจเพื่อมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการกระตุ้นชี้แนะทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การเพื่อสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

2.2 คุณลักษณะและความสำคัญของผู้นำที่ดี

2.2.1 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

ปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, น. 14) ได้ทำการศึกษาและสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีตามแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันโดยครอบคลุม “ความรู้”

“ความสามารถ” และ “คุณธรรม” ผู้นำควรมีการพัฒนาปรับปรุง ความคิด ค่านิยมและคุณลักษณะของตนเอง และควรศึกษาแบบและประเภทของผู้นำที่พึงประสงค์เพื่อใช้ในการปรับปรุงตนเอง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 อ้างถึงใน กาญจนา สงณรงค์, 2558, น. 13-14)

ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดีจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์ดี (Good Human Relations)
2. มีสุขภาพอนามัยร่างกายสมบูรณ์ดี (Good Health)
3. มีความยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานทุกฝ่าย
4. มีความสนใจ และเอาใจใส่ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. เฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางสติปัญญา และคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก
6. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไปขององค์กร หรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็ง สามารถตัดสินใจทำกิจการใด ๆ ไปก็ตามมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ ไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ไม่หวั่นไหวเกรงต่ออุปสรรคในการดำเนินงานนั้น
8. มีการศึกษาอบรมดี (Good Education) การศึกษามีส่วนช่วยในการที่จะเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และชำนาญงาน
9. เป็นคนมีเหตุผลที่ดี (Reasonable) คือ ความสามารถทางด้านการตีความหมายอย่างมีเหตุผล จะหาเหตุผลจากสาเหตุได้ สามารถใช้ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์ได้
10. มีประสบการณ์สูง (Good Experience) ผู้นำเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน เคยผ่านงาน ผ่านปัญหาต่าง ๆ มาก่อน ทำให้ทราบปัญหาทราบแนวทางแก้ไขปัญหา ทำให้ไม่เกิดความผิดพลาดหรือบกพร่องซ้ำอีก
11. มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี (Prestige) เกี่ยวกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล มีชื่อเสียง ดีเกียรติคุณดี ก็ย่อมเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป การสั่งสมคุณงามความดีจนเป็นที่ประจักษ์
12. มีความสามารถเหนือบุคคลในระดับเดียวกัน เช่น ความรู้ ความชำนาญมากกว่ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกว่า มีประสบการณ์มากกว่า เป็นต้น
13. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ทันท่วงที
14. มีความสามารถคาดการณ์ พิจารณาเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้ เป็นการทำงานในเชิงรุกก่อนที่จะเกิดปัญหา

15. มีความรู้ เชี่ยวชาญ มีความชำนาญในเรื่องเทคนิคเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ จากการที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีอยู่หลายประการ อาทิ มีความเฉลียวฉลาด มีทักษะความรู้ทางวิชาชีพ มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วและวางตนเหมาะสมสามารถปรับพฤติกรรมของตนได้ทุกสถานการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความอดทนมุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความรับผิดชอบ รู้จักเสียสละ มีความยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

2.2.2 ความสำคัญของผู้นำที่ดี

การบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีความรู้ผู้นำที่ดี มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

สายพันธุ์ โอมะคุปต์ (2557, น. 21-22) ได้วิเคราะห์และสรุปว่า การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ บุคคลสำคัญที่เป็นผู้ผลักดันให้งานภายในองค์การเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด คือ ผู้นำ เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การให้ไปในทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้นำที่ดีย่อมแสดงพฤติกรรมที่มีผลต่อผลผลิตขององค์การ มีวิสัยทัศน์ร่วม มีการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล สร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การ ซึ่งประเด็นดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายและเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้อื่น

กาญจนา สงณรงค์ (2558, น. 17) ได้ทำการศึกษาและสรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำที่ดีมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ช่วยให้มีอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมีช่วยให้อับได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ มีขวัญและกำลังใจ และมีความอบอุ่นในการรวมทีมหรือกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีมีความสำคัญทั้งในระดับองค์การและในระดับปัจเจก กล่าวคือ ช่วยให้การบริหารงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จได้ นอกจากนี้ยังช่วยดูแลกระตุ้นสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3.1 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

วิวัฒนาการของการศึกษาการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำสามารถแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 ยุค (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2556) ดังนี้

1. ยุคการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ เริ่มมาตั้งแต่ต้นจนถึงประมาณสงครามโลกครั้งที่สอง ในยุคนี้มีความเชื่อว่า คนที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ 6 ทฤษฎี ดังนี้

1.1 ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่า การเป็นผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรม นั่นคือ เป็นผู้นำมาโดยกำเนิด (Leaders are born) เกิดมาพร้อมกับลักษณะบางอย่างที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นผู้ผู้นำ

1.2 ทฤษฎีสituational (Environmental Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่า ผู้นำเป็นผลมาจากเวลา สถานที่ และสภาพแวดล้อม ซึ่งนักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้นำเกิดขึ้นได้ด้วยความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาสังคม สงคราม และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เปิดโอกาสให้คนเป็นผู้นำได้

1.3 ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal-Situation Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ นักทฤษฎีในกลุ่มนี้บางคนเชื่อว่าผู้นำเป็นผลของ 1) ลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำ 2) ธรรมชาติของกลุ่มและสมาชิกของกลุ่ม และ 3) เหตุการณ์หรือปัญหาที่กลุ่มเผชิญอยู่

1.4 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้นำจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น หากปฏิสัมพันธ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่ม และแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกจะเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังในเรื่องของรางวัลและการลงโทษ

1.5 ทฤษฎีมนุษยธรรม (Humanistic Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ต้องการแรงจูงใจจึงพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความกลมเกลียวของหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มที่ปฏิบัติภารกิจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นมนุษย์ และธรรมชาติของมนุษย์ของสมาชิกภายในองค์การ

1.6 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้น ปรากฏในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์จะดำเนินต่อไปตราบเท่าที่สมาชิกยังได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น สมาชิกของกลุ่มมอบเกียรติ สถานะ และศักดิ์ศรีให้กับผู้นำ เพื่อแลกกับการที่ผู้นำช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

2. ยุคการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ เริ่มต้นประมาณต้นสงครามโลกครั้งที่สอง จนถึงประมาณ ค.ศ.1967 เป็นยุคที่มีความเจริญทางด้านจิตวิทยาในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ จึงทำให้นักวิจัยหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งมีการศึกษาแบบของผู้นำที่สำคัญ ๆ จากหลากหลายแหล่ง ดังนี้

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ.1945 ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ในช่วงนี้งานที่น่าสนใจ คือ การสร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behavior Description Questionnaire, LBDQ) โดยจำแนกผู้นำออกเป็นสองมิติ คือ กิจสัมพันธ์ กับมิตรสัมพันธ์ นับเป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญของทั้งงานและคน

2.2 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies) ในช่วงนี้มีงานวิจัยที่สำคัญ คือ การจำแนกผู้นำเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งผลผลิต จะสร้างมาตรฐานในการทำงาน กำหนดขั้นตอนและเทคนิคในการทำงาน และผู้นำแบบมุ่งคนงานจะช่วยให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ให้ความสนใจในความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง

2.3 การศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางสังคมของกลุ่มในห้องปฏิบัติการ ผลการศึกษาทำให้เกิดผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสังคม กล่าวได้ว่า ผู้นำแบบมุ่งงานจะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงาน ผู้นำแบบสังคมจะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่ม พยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าแต่ละคนก็มีความสำคัญผู้นำทั้งสองแบบมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

2.4 งานวิจัยของบุคคลอื่น ๆ ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำอื่น ๆ อีกบุคคลที่สำคัญ ๆ ดังนี้

2.4.1 Blake and Mouton ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งที่คน และมิติมุ่งที่ผลผลิต โดยมิติมุ่งที่คน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นระหว่างบุคคล การยอมรับในเกียรติและคุณค่าของบุคคล ความรับผิดชอบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่ง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมิติมุ่งที่ผลผลิต หมายถึง ทักษะที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น คุณภาพในการตัดสินใจ นโยบายกระบวนการในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการวิจัย ปริมาณของผลงาน คุณภาพของผลงาน ซึ่งการประสบความสำเร็จในการกิจที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยองค์ประกอบทั้งสองนี้ Blake and Mouton แบ่งออกเป็น 5 แบบ ดังนี้ 1) แบบย่ำแย่ (Impoverished) 2) แบบชุมนุมสังสรรค์ (Country club) 3) แบบมุ่งแต่งงาน (Task) 4) แบบทางสายกลาง (Middle-of-the-Road) และ 5) แบบทำงานเป็นทีม (Team)

2.4.2 Reddin ได้สร้างทฤษฎีชื่อว่า ทฤษฎีสถิตมิติ (3 - D Model หรือ 3 - D Management) จะก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 3 มิติ คือ 1) มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแนวนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 3) มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ Reddin ได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐานขึ้นมาทั้ง 4 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 งานสูง - สัมพันธ์สูง แทนแบบของผู้นำที่เป็นผู้ผสมผสาน (Integrated) ผู้นำประเภทนี้ เป็นผู้นำทั้งที่มุ่งที่คนโดยให้ทำงานที่มีความหมายและมุ่งที่งาน โดยให้คนตระหนักถึงความรับผิดชอบ

แบบที่ 2 งานต่ำ - สัมพันธ์สูง แทนแบบของผู้นำที่เป็นมิตรสัมพันธ์ (Related) ผู้นำประเภทนี้ เน้นที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และคำนึงถึงงานแต่เพียงเล็กน้อย

แบบที่ 3 งานต่ำ - สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบของผู้นำที่เป็นผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำประเภทนี้ไม่ได้มุ่งที่งานหรือความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะแยกตัวเองออกจากทั้งงานและความสัมพันธ์

แบบที่ 4 งานสูง - สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบของผู้นำที่เป็นผู้เสียสละ (Dedicated) ผู้นำชนิดนี้เสียสละให้กับงาน และคำนึงถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพียงเล็กน้อย

3. ยุคการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เริ่มต้นประมาณ ค.ศ.1967 ในยุคนี้การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Model) ทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาทัศนคติและแรงจูงใจของหัวหน้า ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อลูกน้องแตกต่างกัน ทฤษฎีประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ แบบของผู้นำกับสถานการณ์ สำหรับสถานการณ์นั้นพิจารณาจากองค์ประกอบทั้งสามดังนี้ คือ 1) อำนาจตามตำแหน่ง 2) โครงสร้างของงาน และ 3) สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก

3.2 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory) มีทฤษฎีที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีของ Hersey and Blanchard หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life - cycle Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้พยายามที่จะให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม โดยพฤติกรรมผู้นำมี 4 แบบ ซึ่งประกอบด้วย แบบการมอบหมาย (delegating) แบบมีส่วนร่วม (participating) แบบการแนะนำ (selling) และแบบสั่งการ (telling)

3.3 ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory) เป็นทฤษฎีนี้อธิบายให้เห็นว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนตัว และวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวทฤษฎีนี้ คือ ผู้นำที่เพิ่มพูนการยอมรับ ความพึงพอใจ และยกระดับแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีพิจารณา

จากองค์ประกอบหลัก 2 อย่าง คือ พฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ (directive) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (achievement-oriented) แบบสนับสนุน (supportive) และแบบให้มีส่วนร่วม (participative)

4. ยุคการศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ การเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Leadership as bartering) โดยการ “ให้” อะไรบางอย่างเพื่อที่จะ “รับ” อะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน สำหรับลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือ การเป็นผู้นำแบบเสริมสร้าง (Leadership as building) เป็นการปลูกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อสถาบันโดยส่วนรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องของตนเอง ส่งเสริมชื่อเสียง ศักดิ์ศรี เกียรติยศและความสำเร็จของบุคคล ส่งเสริมสมรรถภาพ และความเป็นอิสระในการทำงาน มุ่งพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มิใช่ใช้อำนาจเพื่อกดขี่คนอื่น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากของตน เป็นผู้บริหารที่คนส่วนใหญ่เชื่อถือและชอบนับถือและศรัทธา ลักษณะเด่นอีกอย่างหนึ่งคือ การเป็นผู้นำแบบสร้างความผูกพัน (Leadership as bonding) ยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมของทั้งผู้นำและผู้ตาม เป็นการเปลี่ยนสภาพทั้งผู้นำและผู้ตาม

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมากสำหรับครูยุคใหม่ที่จะต้องนำพาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคศตวรรษที่ 21 โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่นักวิชาการในปัจจุบันส่วนใหญ่ให้ความสนใจแบ่งออกเป็น 3 แนวคิด (รัตนา ดวงแก้ว, 2561) ดังนี้

1. แนวคิดของ Hallinger and Murphy (ปี ค.ศ.1985) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการจากการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมในการวินิจฉัยปัญหาเพื่อช่วยเหลือการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา ประกอบด้วย กรอบเป้าหมายและการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรของสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชนในการระบุปัญหาของการเรียนการสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายและจัดทำกรอบเป้าหมายการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรของสถานศึกษาต้องสื่อสารถึงความสำคัญและวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้และเข้าใจข้อมูลข่าวสารร่วมกัน

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องทำงานร่วมกันในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย 1) การนิเทศและการประเมินการจัดเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ให้การส่งเสริมและ

สนับสนุนการสอน การติดตามกำกับกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการบริหารจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การประสานงานและการนำหลักสูตรการเรียนการสอนไปใช้เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางการศึกษา และ 3) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นการใช้ผลการประเมินในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะครอบคลุมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่เบียดบังเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการให้มีมาตรฐานทางการศึกษา

2. แนวคิดของ Weber (ปี ค.ศ.1996) ได้เสนอรูปแบบโดยผสมผสานแนวคิดการแบ่งปันภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อมุ่งเน้นงานด้านวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่ง Weber เสนอกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา โดยต้องอาศัยความร่วมมือและสะท้อนความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังของสถานศึกษา

2.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีระบบกำกับติดตามโดยให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนและการนิเทศภายในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจ และสนับสนุนจัดสรรทรัพยากรการเรียนการสอนเพื่อให้ครูและผู้เรียนมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลการวิจัยในการพัฒนาการสอนที่ทันสมัยกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด และกลวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ประกอบด้วย ความคาดหวังและทัศนคติของชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวกโดยการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของการเรียนการสอน ตั้งความคาดหวังสูงจากการปฏิบัติ และสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มีระเบียบ และสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เพิ่มความผูกพันกับสถานศึกษา

2.4 ด้านการสังเกตและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสังเกตและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยเริ่มจากสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการเข้าสังเกตในห้องเรียนจะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์แบบมีออาชีพ และทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทั้งผู้สังเกตและ

ผู้ถูกสังเกต นั้นหมายความว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีช่วยทำให้บุคลากรทั้งสองฝ่ายได้รับข้อมูลที่มีความหมายเพื่อความเติบโตในทางวิชาชีพ

2.5 ด้านการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน มีความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งผู้นำทางวิชาการควรเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ การวิเคราะห์และการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร จะช่วยทำให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

3. แนวคิดของ Qian, Walker, and Li (ปี ค.ศ. 2017) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของประเทศจีน เป็นการศึกษาองค์ความรู้มาจากทางสังคมตะวันตก โดยปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มีการผสมผสานระหว่างแนวคิดแบบดั้งเดิมกับแนวคิดแบบใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางการพัฒนา เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาความเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา โดยต้องแสวงหาจุดแข็งและขยายจุดแข็งของสถานศึกษา อาทิ หลักสูตรและการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ หรือกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพของครู โดยนำจุดแข็งไปใช้ในการพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจในภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นและเห็นความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3.2 ด้านการประเมินและกำกับติดตามการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแนะนำและนิเทศการเรียนการสอนของครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยในระหว่างการสอนแต่ละวันผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้อมูลคำแนะนำย้อนกลับแก่ครูโดยตรงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู

3.3 ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับโครงสร้างของสถานศึกษาเน้นการออกแบบนโยบายใหม่ ๆ โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันของครูในสถานศึกษานั้นเป็นเชิงสร้างสรรค์ อีกทั้งควรสนับสนุนความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยใช้กิจกรรมบางอย่างเพื่อให้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบกลุ่มเพื่อน อาทิ กิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและกิจกรรมการท้าวิจัยแบบร่วมมือเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นต้น

3.4 ด้านการปรับหลักสูตรให้มีความสอดคล้องและความเชื่อมโยง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาปรับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดการบูรณาการและการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางการศึกษา โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น

3.5 ด้านการยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพโดยเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นใช้การวิจัยเป็นฐาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูแสวงหาแหล่งข้อมูลทางวิชาการภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

3.6 ด้านการส่งเสริมการสื่อสารภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการนำครูสำรวจและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ และยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและการสนับสนุนจากชุมชน อาทิ การสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาอื่น ๆ และพันธมิตร หน่วยงานภายนอกเป็นการช่วยให้ครูมีกลยุทธ์และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และทันสมัย

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Qian, Walker, and Li ทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าวถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้นำทางวิชาการที่ต้องตอบสนองทั้งแนวคิดการปฏิรูปยุคใหม่ และแนวคิดแบบดั้งเดิม ซึ่งผู้นำทางวิชาการในประเทศจีนมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูเป็นอย่างมาก รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในเชิงบวกและความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพราะถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะของครู

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของแนวคิดตะวันออกและของตะวันตกมีแนวคิดที่สอดคล้องกันเพราะต่างก็ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนา การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน แต่ทว่าการณ์ลงมือปฏิบัติอาจมีรายละเอียดที่ต่างกัน

2.4 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของภาวะผู้นำทางวิชาการที่น่าสนใจดังนี้

วันเผด็จ มีชัย (2554, น. 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

สุพรรณรัตน์ สัตตธนชัยภัทร (2557) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ดำเนินงานด้านวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

โดยร่วมมือกับบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งการสื่อสารมีความจำเป็นต่อผู้ปกครอง และชุมชน เพราะช่วยให้มีความเข้าใจต่อความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน

Teacher Leadership Exploratory Consortium (n.d.) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นผู้นำเกี่ยวกับความรู้ แนวคิดและแนวปฏิบัติการเรียนการสอน แบ่งปันความรู้และเทคนิคการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา สามารถถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้เรียน อีกทั้งสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือชี้แนะให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานวิชาการที่รับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วารสาร สโวจน (2559) ได้ทำการศึกษาและกล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร หรือครูที่แสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบในการให้ความรู้ ส่งเสริม สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับผู้เรียน และสถานศึกษา ตลอดจนการเป็นตัวอย่างที่ดีในการแสวงหา หรือพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการของสถานศึกษา

จากความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการดังได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีเทคนิคการเรียนการสอนต่าง ๆ มาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน อีกทั้งสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือชี้แนะให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานวิชาการที่รับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในทำนองเดียวกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของอาจารย์ที่แสดงให้เห็นถึงการมีความรู้ ความสามารถในทางวิชาการที่ก้าวหน้า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ อีกทั้งสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือชี้แนะให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานวิชาการที่รับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมาย

2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์เป็นการศึกษาอีกทางหนึ่งที่ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ไว้ดังต่อไปนี้

พิมพ์อ สดเอี่ยม (2552) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการในองค์กรนั้นไม่ใช่มีเพียงแค่ผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังรวมถึงอาจารย์ผู้สอนที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานให้มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม สามารถชักจูง ชี้นำและโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานกระทำหรือดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

สมจิต อินทร์แสง (2557, น. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ดังนั้น ครูควรใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเกิดความร่วมมือกันในการดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

ณัฐยา ผลบุญ (2559, น. 115) กล่าวว่า สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่สังคมยอมรับ

จากความหมายเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งอาจารย์เป็นผู้กำหนดความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของผู้เรียน ทั้งนี้อาจารย์เป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม โดยอาจารย์จะต้องนำเอาความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.5 มาตรฐานและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

ในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการดำเนินงานของสมาคมการสำรวจภาวะผู้นำของอาจารย์ (Teacher Leadership Exploratory Consortium) ที่ได้ระบุมาตรฐานของภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership Model Standards) ประกอบด้วย 7 มาตรฐานพร้อมตัวชี้วัดของแต่ละมาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญของครู ดังนี้

1. ครูใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อช่วยให้เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหาในการตัดสินใจ ในการจัดการความขัดแย้งและในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง
2. ครูเป็นแบบอย่างในการใช้ทักษะอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการฟัง การนำ การสนทนา การอภิปรายชี้แจง การไกล่เกลี่ย และการบอกความต้องการของตนเองและของคนอื่นเพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายร่วม และการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

3. ครูใช้ทักษะเพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน พัฒนาภูมิปัญญาของหมู่คณะ เสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการกระทำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

4. ครูมุ่งมั่นในการสร้างวัฒนธรรมแบบผสมผสานโดยมีมุมมองหลากหลายเพื่อรับมือกับความท้าทาย

5. ครูใช้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการมีภูมิหลังที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ วัฒนธรรมและภาษาในการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

มาตรฐานที่ 2 เข้าถึงและใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญของครู ดังนี้

1. ครูช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการเข้าถึงและใช้การวิจัยในการเลือกกลวิธีที่เหมาะสมในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ครูวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมแปลผลลัพธ์และประยุกต์ใช้ข้อค้นพบเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้

3. ครูสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการให้ความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่นในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางการศึกษาที่สำคัญ

4. ครูแนะนำและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล และสื่อสารข้อมูลจากห้องเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน

มาตรฐานที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมีอาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญของครู ดังนี้

1. ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อวางแผนการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ ซึ่งเน้นการทำงานที่เกาะติดกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายการพัฒนาของทั้งโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาไม่ว่าจะเป็นการทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความยั่งยืน

2. ครูใช้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างกันสามารถบอกถึงปัญหาหรือความต้องการของเพื่อนร่วมงาน หาทางส่งเสริมสนับสนุนและเอื้ออำนวยให้เพื่อนร่วมงานเกิดการเรียนรู้แบบครุมีอาชีพ

3. ครูช่วยให้เพื่อนร่วมงานเกิดการเรียนรู้แบบมีอาชีพ

4. ครูสามารถระบุและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้แบบมีอาชีพที่มีความแตกต่างกัน

5. ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และผลกระทบต่อ การสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน
6. ครูจัดเตรียมความพร้อมและเวลาอย่างพอเพียงรวมทั้งสนับสนุน เพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีมเพื่อที่จะเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ
7. ครูให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนให้เข้มแข็งขึ้น
8. ครูใช้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มของการศึกษา เศรษฐกิจและ สังคมในการวางแผนและพัฒนาการเรียนรู้แบบครูมืออาชีพ

มาตรฐานที่ 4 อำนวยความสะดวกในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ของนักเรียน ประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญของครู ดังนี้

1. ครูช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้ข้อมูลที่ได้มาจาก ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน เพื่อหาทางปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผล องค์กรระดับโรงเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียน
2. ครูร่วมสนทนาแบบสะท้อนความคิดกับเพื่อนร่วมงานโดยอาศัย ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการเรียนการสอน ชิ้นงานของนักเรียนและข้อมูลจากการประเมินผลและช่วย เชื่อมโยงกับการสอนที่มีประสิทธิภาพที่มีงานวิจัยมาสนับสนุน
3. ครูส่งเสริมสนับสนุนการสะท้อนความคิดของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะ มาจากปัจเจกบุคคลหรือมาจากกลุ่ม รวมทั้งความก้าวหน้าอย่างมืออาชีพของเพื่อนร่วมงาน โดยมี บทบาทเป็นครูพี่เลี้ยง โค้ช หรือผู้อำนวยการด้านเนื้อหา
4. ครูทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมในการติดตามการใช้ทักษะการสอน ความเชี่ยวชาญ และความรู้ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของหลักสูตรและความ ต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน
5. ครูใช้ความรู้จากเทคโนโลยีที่มีอยู่และที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อช่วยให้ เพื่อนร่วมงานมีแนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนให้มีทักษะที่เหมาะสมในการสืบค้นความรู้ที่มีอย่าง มากมายบนอินเทอร์เน็ตสามารถใช้สื่อสังคมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างเครือข่ายกับผู้คนและ ทรัพยากรที่มีอยู่ทั่วโลก
6. ครูส่งเสริมสนับสนุนกลวิธีการเรียนการสอนที่เน้นประเด็นเกี่ยวกับ ความแตกต่างและความเสมอภาคในห้องเรียนและต้องทำให้เชื่อมั่นได้ว่าความต้องการในการเรียนรู้ของ นักเรียนแต่ละคนเป็นจุดเน้นของการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 5 ส่งเสริมการใช้การประเมินผลและข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญของครู ดังนี้

1. ครูกระตุ้นความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการระบุและเลือกใช้เครื่องมือการประเมินผลให้หลากหลาย โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ
2. ครูร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบ การดำเนินงาน การคะแนน และการตีความข้อมูลของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ครูสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการสนทนาเชิงท้าทายที่เกี่ยวกับข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาตามที่ระบุไว้
4. ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้การประเมินผลและข้อมูลที่ค้นพบเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

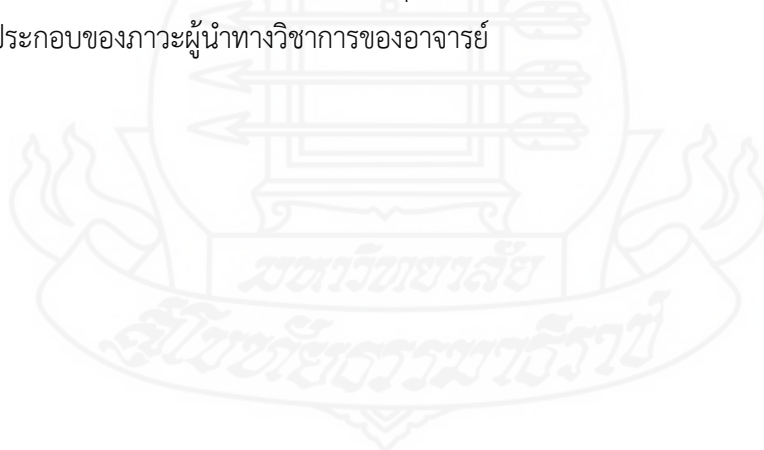
มาตรฐานที่ 6 ปรับปรุงการบริการและการทำงานร่วมกันกับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญของครู ดังนี้

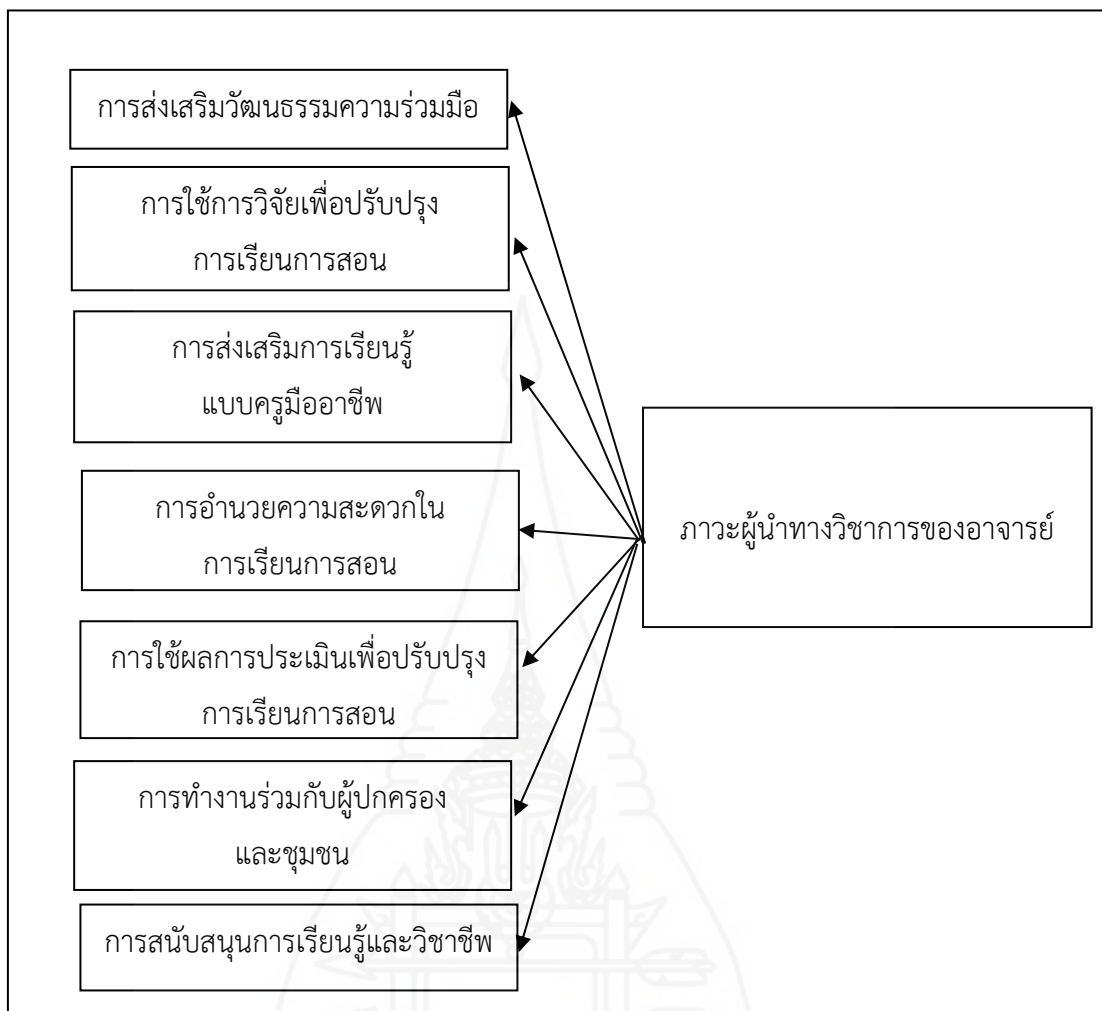
1. ครูใช้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของภูมิหลังเชื้อชาติ วัฒนธรรม และภาษาภายในชุมชนของโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และชุมชนโดยรอบของโรงเรียน
2. ครูเป็นต้นแบบและเสนอแนะวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและทักษะการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ โดยมุ่งเน้นไปที่การช่วยให้นักเรียนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามที่คาดหวังอย่างเป็นธรรมชาติ
3. ครูช่วยเพื่อนร่วมงานในการตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมและความหลากหลายของชุมชนรวมทั้งการพัฒนาทางกลยุทธ์ทางวัฒนธรรมเพื่อช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ทางการศึกษาของนักเรียนและช่วยให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ระดับสูง
4. ครูพัฒนาความเข้าใจร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้ปกครองและชุมชน
5. ครูร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและเพื่อนร่วมงานในการพัฒนากลยุทธ์ที่สมบูรณ์ครบวงจรเพื่อตอบสนองความต้องการการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้ปกครองและชุมชน

มาตรฐานที่ 7 สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญของครู ดังนี้

1. ครูแบ่งปันข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในหรือภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มและนโยบายทางการศึกษาในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน
2. ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการระบุและใช้การวิจัยเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของนักเรียนทุกคน
3. ครูร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการเลือกโอกาสที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนสิทธิ์และความต้องการของนักเรียนจัดหาทรัพยากรทางการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอ ทั้งที่อยู่ในโรงเรียน นอกโรงเรียนหรือในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน และมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้ปกครองหรือชุมชน
4. ครูสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การสนับสนุนด้านการเงิน ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้เพื่อนร่วมงานใช้เวลาอย่างเหมาะสมในการเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นที่เป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน
5. ครูเป็นตัวแทนและสนับสนุนวิชาชีพในบริบทต่าง ๆ ภายนอกห้องเรียน

จากมาตรฐานดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยประกอบด้วย 7 ด้าน ดังภาพที่ 2.3 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์





ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

ในองค์ประกอบแต่ละด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการโดยอาศัยมาตรฐานภาวะผู้นำของครูพร้อมตัวชี้วัดที่กำหนดโดยสมาคมการสำรวจภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership Exploratory Consortium, n.d.) ดังนี้

1. การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงให้เห็นว่าอาจารย์เข้าใจหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งยังใช้ความรู้ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นหมู่คณะ เสริมสร้างความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของอาจารย์ที่แสดงออกว่ามีความรู้ ความเข้าใจว่าการวิจัยจะช่วยสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการกำหนด

นโยบายและการปฏิบัติในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้การวิจัยเป็นตัวแบบในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา และพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมีอาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกให้เห็นว่ามีความเข้าใจศาสตร์การสอน การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความเป็นชุมชนของมหาวิทยาลัย โดยมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการที่ตนเองได้เรียนรู้มาและสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเน้นนักศึกษาเป็นสำคัญสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานักศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังใช้ความรู้เหล่านี้เพื่อสนับสนุนการออกแบบและเื้ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา โดยให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

4. การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกให้เห็นว่า อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกระบวนการเรียนการสอน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกัน โดยอาจารย์เป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งร่วมกับนักศึกษา และเพื่อนอาจารย์ในการสะท้อนให้เห็นถึงผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

5. การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกให้เห็นว่า อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล และใช้ผลของการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับชั้นเรียน และระดับมหาวิทยาลัย โดยมีการออกแบบ และการเลือกวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสภาพจริง รวมทั้งใช้ข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

6. การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการบริการทางการศึกษา และการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา ซึ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทุกคนต้องส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมืออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

7. การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกให้เห็นว่า อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และในระดับชาติ รวมทั้งอาจารย์มีบทบาทร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา

และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย อีกทั้งใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาตามความถนัด และความสนใจ ตลอดจนอาจารย์ได้รับยกย่องทางวิชาการในมหาวิทยาลัย ชุมชน และในแวดวงวิชาชีพ

3. การบริหารงานวิชาการ

3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของอาจารย์ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้มากมาย ผู้วิจัยได้นำเสนอนิยามของการบริหารงานวิชาการที่น่าสนใจดังนี้

ชโลทร ปิงเมือง (2556, น. 36) ได้ให้ทรรศนะความหมายและสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การนิเทศติดตาม ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ธัญญลักษณ์ ภาภูมิ (2559, น. 30) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนากิจการการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามมาตรฐานทางการศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างทางการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน การวิจัย การปรับปรุงพัฒนากิจการการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และบรรลุตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์หลัก คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กล่าวคือ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีวินัยในการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม ฉะนั้นจึงมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, น. 33) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. งานวิชาการ เป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนาดี และค่านิยม ให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม

2. งานวิชาการ เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษามีงาน วิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3. งานวิชาการ เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ใน รูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ก็จะต้องจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับปริมาณงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการ เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา การพิจารณาคุณภาพของ สถานศึกษา ต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงาน วิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5. งานวิชาการ เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและ ส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรู้จักวางแผน ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ควบคุมบังคับบัญชาวินิจฉัยสั่งการ และมอบหมายงานให้ ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

แคททริยา ใจดี (2557, น. 15) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า เป็น งานที่สำคัญที่สุดสำหรับสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา โดยสิ่งสำคัญของการ บริหารงานวิชาการ คือ งานเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ภายในสถานศึกษา

สายใจ สีแจ้ (2558, น. 34) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเพราะช่วย ส่งเสริมสนับสนุนหรือปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการนี้จะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ

จากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การบริหารงาน วิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่

จะต้องปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมตามที่บรรลุดุจดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

3.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่ายต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพราะฉะนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานวิชาการอย่างถูกต้องและชัดเจน ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

Bruce (1978 อ้างถึงใน ชโลทร ปิงเมือง, 2556, น. 37) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการมี 2 ประการ ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นหลักการบริหารที่สามารถทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในขณะที่ลงทุนเท่าเดิม กล่าวคือ นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ไม่ลาออกกลางคัน และไม่ช้ากว่ากำหนดเวลาที่ตั้งไว้

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นหลักการบริหารที่สามารถทำให้ผลผลิตมีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีความสามารถในการจัดการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546) กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ควรประกอบไปด้วยหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality management)
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)
3. หลักการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 3) หลักประหยัด (Economy)
4. หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
5. หลักความเป็นวิชาการ (Academic)

กิตติกร สุขทวี (2557, น. 10) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องยึดหลักความมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษา หลักความรับผิดชอบและตอบสนองความต้องการของสังคม และหลักคุณภาพทางการศึกษา เพื่อให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งด้านคุณภาพของครูอาจารย์ และคุณภาพของนักศึกษา โดยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเรือนและสังคมที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานทุกด้าน

จากหลักการบริหารงานวิชาการข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมนจะสามารถบรรลุความสำเร็จ คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ

3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมีภารกิจหลัก แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การวิจัยและการพัฒนา การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการบริหารงานวิชาการนั้นถือว่าเป็นหัวใจหลักของมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นจุดมุ่งหมายหลักที่จะผลิตผู้เรียนที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสังคม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัมเรศ เนตาสีทธิ (2553, น. 42) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมด้านวิชาการทุกอย่างภายในสถาบันที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานวิชาการสูงสุด

พรเทพ สรนนท์ (2556, น. 25) ได้ทำการสรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาว่า เป็นงานที่สำคัญครอบคลุมงานต่าง ๆ ของสถานศึกษานับตั้งแต่ งานด้านหลักสูตร การจัดการเรียน การจัดการเรียนการสอน คู่มือการสอน การจัดหาอุปกรณ์ การจัดชั้นเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดสื่อการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานพัฒนาบุคลากร งานนิเทศการเรียนการสอน งานประเมินโครงการ งานส่งเสริมการสอน งานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงาน การจัดบุคลากร งานห้องสมุด งานประชุมอบรมทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการ และงานเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ แก่ชุมชน

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในระดับอุดมศึกษา มีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพทางวิชาการ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การนิเทศการสอน การวิจัยและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ รวมถึงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการดำเนินกิจการของสถานศึกษา จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

4. การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน

มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาในระดับ อุดมศึกษา ที่เปิดทำการเรียนการสอนภายใต้การบริหารจัดการที่จัดตั้งขึ้นโดยเอกชน โดยอาศัยปรัชญาและหลักการ ในการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ได้แก่ การจัดการศึกษา การ ทำวิจัยในศาสตร์ต่าง ๆ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการส่งเสริมและสนับสนุนทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม

4.1 ลักษณะการจัดการศึกษา

ลักษณะการจัดการศึกษาของระดับอุดมศึกษานั้น สามารถจัดขึ้นเป็นไปตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

ตามที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 กำหนดให้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ชั้นสูง เปิดดำเนินการสอน การวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ของชาติ โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา มีการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมิน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการ อุดมศึกษาเพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายและแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

ตามที่พระราชบัญญัติมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มุ่งเน้นการพัฒนา คนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา และทักษะ ศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สร้างวิถีการเรียนรู้ของคนไทยให้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม โดย มาตรฐานการอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน

1.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความรอบรู้ด้านต่าง ๆ ในการสร้าง สัมมา.อาชีพความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม

1.2 เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถ ในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม มีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก

1.3 เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความ ถูกต้อง รู้คุณค่าและรักความเป็นไทย ร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาและเสริมสร้างสันติสุข อย่างยั่งยืน

2. มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม สถาบันอุดมศึกษามีผลงานวิจัยที่เป็น การสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับ สภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน มีเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ผลงานวิจัยและ นวัตกรรมตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติ ผลลัพธ์ของการวิจัยและนวัตกรรมมีผลกระทบสูงต่อการพัฒนา ผู้เรียน การสร้างคุณภาพชีวิตหรือการสร้างโอกาสมูลค่าเพิ่ม

3. มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาให้บริการวิชาการ เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม โดยมีการ บริหารจัดการที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในและ ต่างประเทศ และมีความโปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ ผลลัพธ์ของการบริการวิชาการนำไปสู่การ เสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืน

4. มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย สถาบันอุดมศึกษา มีการ จัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจใน ศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสม ผลลัพธ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทำให้เกิดความภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาส และมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

5. มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ

5.1 สถาบันอุดมศึกษามีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน แบบบูรณาการเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการที่ หลากหลายของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน

5.2 สถาบันอุดมศึกษา มีการบริหารงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบัน ตลอดจนมีการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึง ความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยืดหยุ่น โปร่งใสและ ตรวจสอบได้

5.3 สถาบันอุดมศึกษามีระบบประกันคุณภาพ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและพัฒนากิจการศึกษาระดับหลักสูตร คณะ และสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2 บริบทของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยธนบุรีและมหาวิทยาลัยเกริก

4.2.1 มหาวิทยาลัยธนบุรี

มหาวิทยาลัยธนบุรี เป็นสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้รับใบอนุญาตเริ่มเปิดดำเนินการเรียนการสอนในปี พ.ศ.2541 มีชื่อเดิมว่า “วิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรี” ปัจจุบันมหาวิทยาลัยธนบุรี เปิดดำเนินการสอนทั้งในระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตและระดับปริญญาโท รวมทั้งสิ้น 17 หลักสูตร ดังนี้ ระดับปริญญาตรี เปิดสอนหลักสูตร 4 ปี (ภาคปกติและเทียบโอน) จำนวน 4 คณะวิชา ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ (4 หลักสูตร) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2 หลักสูตร) คณะบริหารธุรกิจ (6 หลักสูตร) และคณะบัญชี (1 หลักสูตร) ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพอครุ และ ระดับปริญญาโท เปิดสอน 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ซึ่งมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นที่ยอมรับของสังคมทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการต่อสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีความแน่วแน่ที่จะสนับสนุนให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ช่วยเหลือนักศึกษา เช่น ทุนการศึกษา หอพัก กีฬา สุขภาพอนามัย และการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ รวมถึงสามารถจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้

1) ปรัชญา

“สร้างทุนทางปัญญา พัฒนาคุณธรรม สร้างสรรค์สังคม”

2) วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยธนบุรี เป็นสถาบันการเรียนรู้พลวัตระดับแนวหน้าในการผลิตบัณฑิต และพัฒนาบุคลากรที่มีมาตรฐานคุณภาพการอุดมศึกษา และการสร้างความเป็นเลิศในการประยุกต์เทคโนโลยีและพัฒนานวัตกรรม เป็นสถาบันแห่งความเป็นกัลยาณมิตร ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม (University for All)

3) พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยธนบุรีมุ่งดำเนินการหลักของมหาวิทยาลัยตามหลักการของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดังนี้

- (1) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของประเทศและพัฒนาบุคลากร
- (2) ศึกษาวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ในแต่ละสาขาวิชาที่เปิดดำเนินการเรียนการสอนและในด้านที่มหาวิทยาลัยมีความพร้อม
- (3) ให้บริการวิชาการแก่สังคมในด้านที่มหาวิทยาลัยมีความพร้อมและความเชี่ยวชาญ
- (4) พัฒนาการธรรมาภิบาลและการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร
- (5) เพิ่มขีดความสามารถของระบบและกลไกการประกันคุณภาพและการจัดการความรู้
- (6) ทำนุบำรุงและเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรมอันดีแก่สังคมและพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- (7) ประยุกต์เทคโนโลยีที่เหมาะสมและพัฒนานวัตกรรม

4) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์และตัวบ่งชี้ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาเป้าหมายเชิงคุณภาพในแต่ละด้าน ดังนี้

- (1) ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยปวงชน มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลายกลุ่มเข้าถึงการศึกษาของมหาวิทยาลัย ทั้งหลักสูตรระดับปริญญาตรี หลักสูตรบัณฑิตศึกษา และหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของสังคม รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ หรือร่วมลงทุน
- (2) ด้านการศึกษาวิจัย คณาจารย์ได้รับการสนับสนุนให้ทำการวิจัยและมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในการประชุมระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง
- (3) ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยนำความรู้ทางวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาวิจัย เผยแพร่แก่ชุมชน สังคม รวมทั้งการให้บริการใช้อาคารสถานที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการร่วมแก้ปัญหาของชุมชนตามความต้องการของชุมชน
- (4) ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างที่สามารถครอบคลุมภารกิจหลัก และมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่การบริหารจัดการ รวมทั้งพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่

ดี มีการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการกระจายอำนาจ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบและเชื่อถือได้

(5) *ด้านการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม* มหาวิทยาลัยมีโครงการและ กิจกรรมทั้งเพื่อการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี รวมทั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน สร้างความดีงามทางจิตใจอันเป็นการพัฒนาคุณค่าจิตพิสัยร่วมกัน

(6) *ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีและพัฒนานวัตกรรม* มหาวิทยาลัยมีการ ประยุกต์เทคโนโลยีและพัฒนา นวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้ชุมชนได้รับการบริการ ถ่ายทอดความรู้ทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

(7) *ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน* มหาวิทยาลัยมีการพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับติดตามให้กลไกการประกันคุณภาพมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมี การประเมินภายในทุกปีและมีเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยในแต่ละสิ้นปีการศึกษา

(8) *ด้านการเป็นองค์กรการเรียนรู้ที่มีศักยภาพสูง* โดยมีการพัฒนาให้เกิด ความพร้อม ความเหมาะสมและความพอเพียง ดังเช่น 1) บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ศักยภาพ โดยการประชุม อบรม สัมมนาและเปลี่ยนเรียนรู้และการศึกษาต่อ 2) บัณฑิตเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงต่อความต้องการของชุมชนและสังคม 3) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน และมีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการศึกษา เช่น E-Learning และ 4) อาคารสถานที่ มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และบรรยากาศในการทำงาน มีศูนย์วิทยบริการ ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งมีศูนย์การเรียนรู้ การกีฬา และบริเวณสะอาดร่ม รื่นสวยงามสมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5) ผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาจากนโยบายด้านการศึกษาของ รัฐบาล ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการและของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม ซึ่งการกำหนดทิศทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ดังจะเห็นได้จากรายงานการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยธนบุรี (2561) ดังนี้

(1) *องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต* มหาวิทยาลัยคำนึงถึงพันธกิจการผลิตบัณฑิต หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ มีคุณลักษณะ ตามหลักสูตรที่กำหนด โดยใช้หลักการของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เริ่มตั้งแต่ การกำหนดปัจจัยนำเข้าที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ประกอบด้วย การมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพ ตามมาตรฐานของหลักสูตร มีกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือร่วมพลัง ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกสถาบัน พร้อมทั้งเน้นให้ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำและทักษะ

ศตวรรษที่ 21 โดยบูรณาการข้ามศาสตร์ต่าง ๆ เป็นผู้ประกอบการที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งตามหลักประชาธิปไตย

(2) *องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและนวัตกรรม* มหาวิทยาลัยมีแนวทางการวิจัยและนวัตกรรม โดยกำหนดให้มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มีแผนการวิจัย และมีระบบและกลไก ตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2) อาจารย์มีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างเข้มแข็งโดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และพันธกิจด้านอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย และ 3) ผลงานวิจัยมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อบุคคล ยุทธศาสตร์ของชาติเชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับคนในชุมชน และสังคม พร้อมทั้งมีเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยและแหล่งนำเสนองานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

(3) *องค์ประกอบที่ 3 การวิจัย* มหาวิทยาลัยคำนึงถึงกระบวนการในการให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยการจัดการศึกษาเน้นความต้องการกับกลุ่มเป้าหมายแล้วนำมาจัดทำแผนบริการวิชาการที่สอดคล้องกับบริบทและความเชี่ยวชาญของแต่ละคณะ เพื่อสร้างประโยชน์แก่ชุมชน หรือสังคม และมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีการประเมินความสำเร็จ และจัดทำเป็นแผนการใช้ประโยชน์จนเกิดผลที่สร้างความพึงพอใจต่อชุมชน เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชน

(4) *องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย* มหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม เช่น ระเบียบระบอง ศิลปะการต่อสู้แบบไทย มีการจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษาในประเด็นสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย รวมทั้งมีการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัยและการบริการวิชาการ โดยมีจุดเน้นในเรื่องของธรรมาภิบาล เป็นหลัก

(5) *องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ* มหาวิทยาลัยคำนึงถึงความสำคัญของการบริหารจัดการงานของคณะวิชาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เช่น มีแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะวิชาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน การพัฒนาบุคลากร ฐานข้อมูล การบริหารความเสี่ยง รวมทั้งการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี

4.2.2 มหาวิทยาลัยเกริก

มหาวิทยาลัยเกริก เป็นสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้เปิดดำเนินการเรียนการสอนขึ้นเป็นครั้งแรกที่อาคาร ก. ถนนราชดำเนิน เมื่อปี พ.ศ.2495 ก่อตั้งโดยอาจารย์ ดร.เกริก มังคละพฤกษ์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2512 มหาวิทยาลัยได้รับอนุญาตให้ภาคเอกชนจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเอกชน เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเกริกได้เปิดดำเนินการเรียนการสอนในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ก้าวหน้า เพื่อตอบสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ ของสังคม

1) ปรัชญา

มหาวิทยาลัยมีปรัชญาว่า “ความรู้ทำให้องอาจ” ซึ่งเป็นปรัชญาการศึกษา โดยยึดมั่นตามแนวทางคำสั่งสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ วิชาจรณสมปนโน ซึ่งแปลว่าถึงพร้อมด้วยความรู้ดีและความประพฤติดี

2) วิสัยทัศน์ (Vision)

“ภูมิปัญญาเพื่อสังคม (Wisdom for Society)”

3) ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเกริกมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้อย่างเต็มภาคภูมิ รวมทั้งยึดมั่นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

4) พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยเกริกดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน 4 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (2) ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ
- (3) ด้านให้บริการวิชาการที่ทันสมัยเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสังคม
- (4) ด้านส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5) วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และมีจิตอาสา
- (2) เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาตนเอง ผลิตผลงานวิจัยและตำราที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการเรียนการสอน และการให้บริการวิชาการแก่สังคม
- (3) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์และตอบสนองความต้องการของสังคม
- (4) เพื่อรักษาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล

6) ผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยมีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปฏิบัติงานที่ดี ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาไทยแลนด์ 4.0 โดยมีบทบาทที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคณาจารย์ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้จากรายงานการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยเกริก (2561) ดังนี้

(1) *องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต* มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาตรงตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และมีคณาจารย์ที่ทำงานสายวิชาการมานาน มีประสบการณ์ด้านการสอน โดยสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีการให้คำปรึกษาทั้งในด้านการเรียน และการใช้ชีวิตให้กับนักศึกษาอย่างใกล้ชิดและอบอุ่น

(2) *องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย* มหาวิทยาลัยมีการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) และภาคเอกชนในการให้ลงทุนสนับสนุนการวิจัย และส่งเสริมให้คณาจารย์ประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ชาวบ้านในชุมชนร่วมเป็นนักวิจัยอันนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

(3) *องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการ* มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์มีการบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้ชุมชนหรือองค์กรมีการพัฒนาอย่างเข้มแข็ง รวมถึงมีการขยายพื้นที่บริการอย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการบริการวิชาการ พร้อมทั้งมหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการบริการวิชาการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การเป็นวิทยากร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

(4) *องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม* มหาวิทยาลัยมีการอนุรักษ์และสืบสานโดยมีการผสมผสานศิลปวัฒนธรรมไทยและเงินของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

(5) *องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ* มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่สร้างความเป็นปึกแผ่นและความผูกพันรักองค์กร มีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาคณาจารย์ในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภารกิจ อีกทั้งมีเครือข่ายการประกันคุณภาพระหว่างสถาบัน มีระบบและกลไกการประเมินอยู่เสมอเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินของ สกอ.

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ไว้ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

อาทร สังขสมิท (2546 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 143-144) ศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายวิชาชีพอื่น จำนวน 208 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามวัดระดับบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายวิชาชีพอื่นมีทัศนะต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานสายวิชาชีพอื่นมีทัศนะต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับดี นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ละองดาว ปะโพธิง (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 485 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จิรัฐติกาล รจพจน์ (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 368 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำฝ่ายบริการกับวัดระดับบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบสัมฤทธิ์ผลและแบบมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่ำกับบรรยากาศองค์การแบบใช้อำนาจ และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับ

บรรยากาศองค์การแบบมนุษย์สัมพันธ์และแบบสัมฤทธิ์ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อทางวิชาการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้บรรยากาศองค์การดีไปด้วย ซึ่งครูสามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาทางวิชาการแก่นักเรียน พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศแห่งความอบอุ่นและเป็นกันเองต่อครูและนักเรียน

ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร (2551 อ้างถึงใน จิราภา ปะวัง, 2558, น. 61) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศูนย์เทเวศร์ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ จำนวน 218 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามวัดระดับบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับดี นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2558) ศึกษาอนาคตภาพการผลิตครูของสถาบันอุดมศึกษาไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 67 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 435 คน และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิทางครุศึกษา จำนวน 18 คน เครื่องมือเป็นแบบวิเคราะห์เนื้อหาสาระ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินอนาคตภาพการผลิตครูของสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในการพัฒนาอาจารย์ที่มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูมืออาชีพสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี มีความคิดวิเคราะห์ เข้าใจการทำงานร่วมกับชุมชน รวมทั้งสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ชนิษฐา สุขทิพย์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตทุ่งใหญ่ จำนวน 108 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเพื่อการเรียนรู้ใน

ศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะให้ความสำคัญกับการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนและการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

ธีรธร สุธีธร, สมชาย เทพแสง และสมบุญณ์ บุรศิริรักษ์ (2559) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยุคใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษา หรือเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และเกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ครูผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำและผู้ประเมินเพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น ครูจึงมีผลต่อการพัฒนาทั้งด้านการเรียนและพฤติกรรมโดยตรง พฤติกรรมของครูที่ควรได้รับการส่งเสริม เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

วราภรณ์ สาโรจน์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 75 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 23 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาตนเอง 20 ตัวบ่งชี้ ด้านทักษะการสอนอย่างมืออาชีพ 13 ตัวบ่งชี้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 9 ตัวบ่งชี้ และด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 10 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเป็นบวก ส่วนน้ำหนักองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน มีค่าเป็นบวกเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการสอนอย่างมืออาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ตามลำดับ

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 317 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร นั่นคือ คุณภาพของครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ และสามารถให้คำปรึกษาและ

แนะนำแก่นักเรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรภาพที่ดีต่อครูและนักเรียน

นิสาลักษณ์ จันทรอร่าม (2561) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 จำนวน 327 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมิน แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผลการวิจัยพบว่า การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันในการร่วมกันแก้ไขปัญหา มีการปฏิบัติตามแนวทางที่ร่วมกันคิดไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อมีการปฏิบัติแล้วนำผลที่ได้มาร่วมพูดคุยและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุด โดยการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เช่น การสร้างความร่วมมือและสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ปกครอง และครูร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Johnson et al. (1999 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 151) ได้ทำการศึกษารายงานวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ประเมินบรรยากาศและวางแผนการศึกษาในบริบทมหาวิทยาลัย อันเนื่องมาจากความต้องการของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่ต้องการเครื่องมือที่ใช้ประเมินบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็กในตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 707 คน ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารและคณาจารย์เพื่อใช้ในการปรับปรุงผลการเรียนและความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี และยังเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นการรับรู้ที่มีต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

Moran and Volkwein (1988 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 150) ได้ทำการศึกษารายงานองค์การของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี จำนวน 9 แห่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและคณาจารย์ จำนวน 2,937 คน ผลการศึกษพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับองค์การ กล่าวคือ ทำให้แต่ละสถาบันมีความแตกต่างกัน และผู้บริหารมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การในทางบวกมากกว่าคณาจารย์ โดยที่คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีบรรยากาศเชิงบวกมากกว่าจะมีความชัดเจนของเป้าหมายการทำงาน และมีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมากกว่า

Oyetunji (2006) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและบรรยากาศโรงเรียนมัธยมบอตสวานา ซึ่งในโรงเรียนมัธยมบอตสวานามีสภาพบรรยากาศอยู่ในเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาและพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสูงสุดในโรงเรียนสามารถกำหนด

โครงสร้าง และความสัมพันธ์กับครูผู้สอน ทั้งนี้ครูผู้สอนมีรูปแบบภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศองค์การเชิงบวก ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำของครูนั้นมีความสำคัญในการสร้างและสนับสนุนสภาพบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้สามารถตรวจสอบเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการปรับปรุงบรรยากาศองค์การในโรงเรียนมัธยมบอตสวานาใช้รูปแบบภาวะผู้นำของครูผู้สอนในสถานการณ์ต่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า

- 1) สภาพบรรยากาศภายในห้องเรียนของโรงเรียนมัธยมบอตสวานามีสภาพบรรยากาศแบบเปิดกว้าง ทั้งครูผู้สอนและพฤติกรรมของนักเรียนแสดงความสนใจและมีส่วนร่วมอย่างมาก
- 2) ครูผู้สอนใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบการขยาย โดยรูปแบบภาวะผู้นำแบบนี้มีลักษณะงานสูงและพฤติกรรมความสัมพันธ์สูง ซึ่งโรงเรียนสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนในวิธีการที่ครูเห็นว่าเหมาะสม และให้อำนาจความเชื่อมั่นของครูในการพัฒนาและทัศนคติเชิงบวกต่อโรงเรียน
- 3) การรับรู้พฤติกรรมของครูผู้สอน โดยความคิดเห็นของผู้สอนในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ซึ่งใช้รูปแบบบรรยากาศให้คำปรึกษา เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ถูกกำหนดโดยการมองเห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำ
- 4) วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ
- 5) จำนวนครูผู้สอนแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่สนับสนุนความสัมพันธ์กับสภาพบรรยากาศองค์การแบบเปิด โดยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูผู้สอนและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยครูผู้สอนสร้างทางเลือก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ทำให้ครูและนักเรียนใช้เวลาที่อยู่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า

Pashiardis (1998 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 150-151) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพบรรยากาศของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงบรรยากาศให้เป็นแบบเปิดให้มากขึ้น (Open Climate) และเพื่อพัฒนาการสื่อสารระหว่างคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และผู้บริหาร งานวิจัยใช้ Likert's systems theory โดยมีสมมติฐานว่าการบริหารแบบ System 4 เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมากที่สุด เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ให้อิสระ เสรีภาพและให้ผลบรรยากาศเชิงบวก งานวิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศเป็นตัวกำหนดทัศนคติของปัจเจกบุคคลใน ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาตนเอง บรรยากาศสร้างสภาพแวดล้อมของการสร้างสรรค์ ความคิด นวัตกรรม และการปรับปรุง นอกจากนี้บรรยากาศในองค์การยังผูกพันลึกซึ้งกับคุณภาพของกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ โดย Pashiardis เห็นว่า การศึกษาบรรยากาศองค์การภายในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญเนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศกับปัจจัยอื่น ๆ ภายในองค์การ เช่น โครงสร้างภาวะผู้นำ (Leadership Structure) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ผลสัมฤทธิ์ในงาน (Job Performance) การสื่อสารกลุ่ม (Group Communications) พันธะและผลสัมฤทธิ์ขององค์การ (Organization Commitment and Organization Performance) 2) การรับรู้สภาพบรรยากาศของมหาวิทยาลัยมีประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา 3) Pashiardis พบว่า

บรรยากาศองค์การส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในองค์การ ซึ่งหมายถึงคุณภาพของการทำงานและกิจการงานต่าง ๆ ภายในสถาบัน นอกจากนี้รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มีผลต่อผลผลิตและระดับความพึงพอใจของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานในหน้าที่

Stern and Steinhoff (1994 อ้างถึงใน วิไล กวางคีรี, 2556, น. 63-64) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศของสถานศึกษา โดยอาศัยทฤษฎี “ความต้องการและความกดดัน” ของ Murray โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Lewin มากำหนดองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ 1) ปัจจัยที่มีการผลักดันให้มีการพัฒนา ประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ ในองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ (1) บรรยากาศที่ส่งเสริมสติปัญญา คือ สภาพต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านมนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เช่น ความพร้อมของบุคลากร สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ (2) มาตรฐานความสำเร็จ คือ สิ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลได้รับการจูงใจและเพิ่มพลังอย่างเพียงพอ รวมทั้งรับรู้มาตรฐานของงานที่ต้องปฏิบัติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (3) การสนับสนุน คือ ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่บุคลากรควรจะได้รับความต้องการ รวมทั้งความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (4) ประสิทธิภาพขององค์การ คือ สภาพในสถานศึกษาที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล โดยมีการวางแผนและจัดระบบการทำงานที่ดี บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างดี และ (5) ระเบียบวินัย คือ รูปแบบโครงสร้างขององค์การและวิธีการเพื่อก่อให้เกิดความมีระเบียบวินัยในโรงเรียน รวมทั้งเกิดภาพลักษณ์ที่ดี และ 2) ปัจจัยที่เป็นตัวถ่วงความเจริญก้าวหน้า คือ สภาพต่าง ๆ ในองค์การที่ขัดขวางบรรยากาศของการส่งเสริมสติปัญญา

Sarros et al. (2008 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553, น. 158) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศนวัตกรรม (Innovative Climate) ขององค์การจากผู้จัดการ จำนวน 1,158 คน ในองค์การเอกชนในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศนวัตกรรม โดยองค์การในปัจจุบันควรมีความยืดหยุ่น มีความกล้าเสี่ยงที่จะทดลองสิ่งใหม่ และมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสภาพแวดล้อม และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบหลักอื่นที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 415 คน ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 279 คน และ 2) มหาวิทยาลัยเกริก จำนวน 136 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 200 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายด้วยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรจาก 2 สถาบัน ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 134 คน และ 2) มหาวิทยาลัยเกริก จำนวน 66 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานระดับอุดมศึกษา ระดับการศึกษา การพัฒนาตนเองด้านวิชาการในระยะเวลา

2 ปีที่ผ่านมา และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน มีข้อคำถามทั้งสิ้น 41 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 9 ข้อ 5) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป จำนวน 4 ข้อ 6) ด้านการสร้างเครือข่าย จำนวน 5 ข้อ และ 7) ด้านการสนับสนุนผู้เรียน จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน มีข้อคำถามทั้งสิ้น 38 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านการใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครือมืออาชีพ จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน จำนวน 8 ข้อ 6) ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 4 ข้อ และ 7) ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553) พร้อมกับศึกษางานวิจัยของสุภาพร ธรรมศิริ (2553) เรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย และที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะศึกษามาตรฐานสำหรับครูผู้นำทางวิชาการจากเอกสาร เรื่อง Teacher Leader Model

Standards ของสมาคมการสำรวจภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership Exploratory Consortium, n.d.) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.2 จัดทำตารางวิเคราะห์แบบสอบถาม โดยสร้างข้อกระทงคำถามให้สอดคล้อง และครอบคลุมตัวแปรที่มุ่งศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์มาจากเครื่องมือของสุภาพร ธรรมศิริ โดยได้ ขออนุญาตจากผู้วิจัย (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข) และมีอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เป็นผู้ให้คำปรึกษา

2.2.3 นำร่างตารางวิเคราะห์แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาในเบื้องต้น แล้วทำการปรับปรุงตารางวิเคราะห์แบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2.4 นำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ดูรายชื่อได้ที่ภาคผนวก ก) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ในประเด็นเกี่ยวกับความ สอดคล้องของข้อกระทงคำถามกับตัวแปรที่มุ่งศึกษาและความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และนำมา คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence, IOC) โดยมีเกณฑ์ใน การตัดสิน คือ คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ข้อกระทงคำถามส่วนใหญ่ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 1.00 อย่างไรก็ตาม จากการคำนวณครั้งนี้ พบว่า ข้อกระทงคำถามบางข้อแม้จะมีค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์ เนื่องจากมีความคาดเคลื่อนในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไข และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ง)

2.2.5 นำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับ กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนนอกเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่มาจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีหา ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามตอนที่ 2 คือ บรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ เท่ากับ 0.97 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก จ)

2.2.6 นำเสนอผลการทดลอง (Try out) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วจัดทำ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.2.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือไปยังมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ทำหนังสือถึงอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการนำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 แห่ง พร้อมส่งแบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับให้กับคณบดีแต่ละคณะ โดยกำหนดเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

3.4 ดำเนินการติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามระยะเวลาที่กำหนด ในกรณีที่ ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 200 ฉบับ

3.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม ซึ่งพบว่า แบบสอบถามทุกฉบับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้ง 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลบรรยายค่าองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (สุภมาส อังสุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2557, น. 21) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง บรรยายค่าองค์การมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง บรรยายค่าองค์การมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง บรรยายค่าองค์การมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง บรรยายค่าองค์การมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง บรรยายค่าองค์การมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2557, น. 21) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม, 2553, น. 229) ดังนี้

- 0.80 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
- 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย
- 0.00 – 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนใช้ตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับอุดมศึกษา ระดับการศึกษา การพัฒนาตนเองด้านวิชาการในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการทำงานระดับอุดมศึกษา		
- ต่ำกว่า 10 ปี	42	21.00
- 10-20 ปี	62	31.00
- 20-30 ปี	38	19.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- มากกว่า 30 ปี	58	29.00
รวม	200	100.00
2. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	7	3.50
- ปริญญาโท	144	72.00
- ปริญญาเอก	49	24.50
รวม	200	100.00
3. การพัฒนาตนเองด้านวิชาการในระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- ประชุมสัมมนาทางวิชาการ	169	35.10
- อบรมเชิงปฏิบัติการ/Workshop ทางด้านวิชาชีพ	94	19.50
- ทำวิจัยทั้งเป็นรายบุคคล/เป็นกลุ่ม	116	24.10
- ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ	100	20.70
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....	3	0.60
หมายเหตุ: มีการบันทึกซ้ำ		
4. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านวิชาการ		
- มีภาระงานสอนมาก	79	39.50
- มีภาระงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรงมาก	80	40.00
- ขาดแรงจูงใจ/ปัจจัยส่งเสริมการทำงานจากมหาวิทยาลัย	38	19.00
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....	3	1.50
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระดับอุดมศึกษาอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา มีประสบการณ์มากกว่า 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และประสบการณ์อยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

จำแนกตามการพัฒนาตนเองด้านวิชาการในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ คือ ประชุมสัมมนาทางวิชาการ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมา คือ การทำวิจัยทั้งเป็นรายบุคคล/เป็นกลุ่ม จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 การศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop ทางด้านวิชาชีพ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50

จำแนกตามปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านวิชาการ พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาระงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรงมาก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา มีภาระงานสอนมาก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และขาดแรงจูงใจ/ปัจจัยส่งเสริมการทำงานจากมหาวิทยาลัย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม 3) ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป 6) ด้านการสร้างเครือข่าย และ 7) ด้านการสนับสนุนผู้เรียน โดยอาจารย์เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n = 200)

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้าง	3.84	0.58	มาก
2. ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	3.75	0.60	มาก
3. ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน	3.63	0.67	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.84	0.56	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป	3.80	0.65	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ด้านการสร้างเครือข่าย	3.85	0.60	มาก
7. ด้านการสนับสนุนผู้เรียน	3.98	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	3.81	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.63 - 3.98) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนผู้เรียน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) ด้านการสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.60) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.56) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.58) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.65) ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.60) และด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 - 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้าง (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ลำดับชั้นของสายงานบังคับบัญชาในมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนเหมาะสม และไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงาน	3.84	0.69	มาก
2. มหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา มีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน	3.95	0.73	มาก
3. การทำงานภายในคณะมีขั้นตอนเป็นระบบตามกฎหมายเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด ซึ่งช่วยให้การกำกับติดตามงานมีความคล่องตัว	3.78	0.76	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีแนวทางกำกับติดตามงานตามโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นระบบ	3.78	0.80	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. มหาวิทยาลัยได้สร้างค่านิยมร่วมของสถาบัน เพื่อช่วยกระตุ้นให้อาจารย์สร้างผลงานวิชาการใหม่ ๆ	3.84	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.78-3.95) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา มีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.73) ลำดับชั้นของสายงานบังคับบัญชา มีความชัดเจนเหมาะสม และไม่ใช่อุปสรรคต่อการติดต่อประสานงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.69) และมหาวิทยาลัยได้สร้างค่านิยมร่วมของสถาบัน เพื่อช่วยกระตุ้นให้อาจารย์สร้างผลงานวิชาการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.81) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ การทำงานภายในคณะมีขั้นตอนเป็นระบบตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนด ซึ่งช่วยให้การกำกับติดตามงานมีความคล่องตัว ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.76) และมหาวิทยาลัยมีแนวทางกำกับติดตามงานตามโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สภาพภายในอาคารต่าง ๆ ของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ เป็นต้น	3.88	0.71	มาก
2. จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะมีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ	3.80	0.74	มาก
3. มหาวิทยาลัยจัดห้องทำงานเป็นส่วนตัวให้อาจารย์ในแต่ละคณะ	3.67	0.89	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. อาจารย์มีพื้นที่ใช้ทำกิจกรรม หรือสนทนาร่วมกัน	3.74	0.83	มาก
5. มหาวิทยาลัยจัดหาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.70	0.83	มาก
6. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาและคณาจารย์	3.72	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.75	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.67 - 3.88) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ สภาพภายในอาคารต่าง ๆ ของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.71) และจำนวนห้องและพื้นที่ของคณะมีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรม ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.74) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ มหาวิทยาลัยจัดห้องทำงานเป็นส่วนตัวให้อาจารย์ในแต่ละคณะ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล เป็นต้น	3.58	0.85	มาก
2. มหาวิทยาลัยมีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ	3.74	0.79	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา	3.64	0.82	มาก
4. การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา	3.60	0.87	มาก
5. การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้ นักศึกษาสามารถเลือกตารางเรียนเวลาเรียนได้สะดวก	3.60	0.90	มาก
6. อาจารย์มีอิสระในการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.58	0.84	มาก
7. อาจารย์มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน และการพูดในทางวิชาการ	3.67	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	3.63	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.58 - 3.74) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.79) และอาจารย์มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน และการพูดในทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.89) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์มีอิสระในการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.84) และหลักสูตรมีความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของบรรยาภาค
องค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.75	0.74	มาก
2. อาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของตน	3.71	0.82	มาก
3. อาจารย์สามารถทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมในการสอน หรือ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา	3.87	0.73	มาก
4. อาจารย์สามารถเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เข้ากับการ ปฏิบัติการสอนได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.74	มาก
5. อาจารย์สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาในการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง	3.95	0.72	มาก
6. อาจารย์รู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ให้มหาวิทยาลัยได้รับรู้	3.70	0.88	มาก
7. อาจารย์มีผลงานวิชาการเป็นที่ยอมรับทั้งภายในสถาบันและ ภายนอกสถาบัน	3.83	0.75	มาก
8. อาจารย์รับรู้ได้ว่าผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรแก่ คณาจารย์ และนักศึกษา	3.95	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บรรยาภาคองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.56)
เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง
3.70 - 3.95) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์สามารถให้คำปรึกษา
แนะนำแก่นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72) อาจารย์รับรู้ได้ว่า
ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.74) และอาจารย์สามารถเชื่อมโยงความรู้
และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติการสอนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.74) ส่วนรายการที่
อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์รู้สึกปลอดภัยในการให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะแก่
มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศ
องค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มหาวิทยาลัยกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม	3.74	0.79	มาก
2. มหาวิทยาลัยได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้คณาจารย์ และนักศึกษาทราบ เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.77	มาก
3. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารหรือคำร้องของนักศึกษา เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา	3.79	0.76	มาก
4. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีขั้นตอนการเสนอเอกสาร และคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และไม่ซับซ้อน	3.82	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	3.80	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.74 - 3.84) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.77) และมหาวิทยาลัยมีขั้นตอนการเสนอเอกสาร และคำร้องต่าง ๆ อย่างชัดเจนเป็นระบบ และไม่ซับซ้อน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.76) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ มหาวิทยาลัยกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างเครือข่าย (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มหาวิทยาลัยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ชุมชน หรือสถานประกอบการในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.75	มาก
2. มหาวิทยาลัยร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก/สถานประกอบการในการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านวิชาชีพให้กับนักศึกษา	3.88	0.73	มาก
3. มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	3.87	0.75	มาก
4. มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรม Open House เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้าไปเยี่ยมชมกิจกรรม และการบริหารจัดการของคณะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายกับภายนอก	3.82	0.78	มาก
5. มหาวิทยาลัยขอความคิดเห็นจากคณาจารย์ นักศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.82	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างเครือข่าย โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.82 - 3.89) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ชุมชน หรือสถานประกอบการในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.75) และมหาวิทยาลัยร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก/สถานประกอบการในการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านวิชาชีพให้กับนักศึกษา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.73) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรม Open House เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้าไปเยี่ยมชมกิจกรรม และการบริหารจัดการของคณะ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.78) และมหาวิทยาลัยขอความคิดเห็นจากคณาจารย์ นักศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนผู้เรียน ($n = 200$)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มหาวิทยาลัยมีทุนการศึกษา และทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน	3.96	0.76	มาก
2. อาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้คำชมเชย การให้รางวัล ในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงาน ผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	3.93	0.72	มาก
3. อาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างทั่วถึง และเหมาะสม	3.96	0.66	มาก
4. อาจารย์ให้ความสนใจดูแลนักศึกษา โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.10	0.70	มาก
5. อาจารย์ให้โอกาสนักศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในบางเรื่อง	3.96	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนผู้เรียน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.93 - 4.10) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์ให้ความสนใจดูแลนักศึกษา โดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.70) อาจารย์ให้โอกาสนักศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.65) อาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างทั่วถึง และเหมาะสม ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.66) และมหาวิทยาลัยมีทุนการศึกษา และทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือให้นักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.76) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้คำชมเชย การให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ 2) การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมี้อาชีพ 4) การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 5) การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 6) การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน และ 7) การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ โดยอาจารย์เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n = 200)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ	3.98	0.59	มาก
2. การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	3.89	0.56	มาก
3. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมี้อาชีพ	3.98	0.56	มาก
4. การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน	3.97	0.54	มาก
5. การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	3.85	0.56	มาก
6. การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	3.83	0.62	มาก
7. การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ	3.84	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	3.91	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.83 - 3.98) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมี้อาชีพ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.56) การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.59) การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.54) การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.56) การใช้ผลการประเมินเพื่อ

ปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.56) การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.60) และการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.62)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11 - 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์เข้าใจถึงหลักการเรียนรู้แบบความร่วมมือร่วมใจ	3.96	0.69	มาก
2. อาจารย์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นประจำ และสม่ำเสมอ	3.89	0.72	มาก
3. อาจารย์มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน	4.02	0.69	มาก
4. อาจารย์พัฒนาการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของ นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.89 - 4.05) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์พัฒนาการเรียน การสอน และการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.67) และอาจารย์มีความ ไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.69) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นประจำ และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียน
การสอน (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้การวิจัยเพื่อ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ	3.97	0.69	มาก
2. อาจารย์ใช้ความรู้ ความเข้าใจในการวิจัยเพื่อกำหนด นโยบายทางการศึกษา	3.88	0.71	มาก
3. อาจารย์ใช้ความรู้ในงานวิจัยในการปรับปรุงการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.69	มาก
4. อาจารย์ใช้งานวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.85	0.65	มาก
5. อาจารย์ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	3.90	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.89	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่
ระหว่าง 3.85 - 3.97) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์มีความรู้
ความเข้าใจในการใช้การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.69) และอาจารย์ใช้
งานวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.66) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับ
ต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์ใช้งานวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมือ
อาชีพ (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์ได้ใช้สื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียน การสอน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.94	0.74	มาก
2. อาจารย์มีความรอบรู้ด้านวิชาการที่ตนเองได้เรียนรู้	3.95	0.70	มาก
3. อาจารย์สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ ทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ สภาพจริง	4.04	0.65	มาก
4. อาจารย์สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.98	0.62	มาก
5. อาจารย์เข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัย และสามารถออกแบบ กิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.99	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$,
S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.94 -
4.04) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์สามารถออกแบบการจัดการ
เรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ และสอดคล้องกับสภาพจริง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. =
0.65) และอาจารย์เข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัย และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่
สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.71)
ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์ได้ใช้สื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียน
การสอน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียน
การสอน (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.02	0.67	มาก
2. อาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ไขปัญหา ร่วมกันเป็นทีม	3.95	0.66	มาก
3. อาจารย์ส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.95	0.67	มาก
4. อาจารย์ส่งเสริมให้นักศึกษามีการศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน	4.01	0.63	มาก
5. อาจารย์ร่วมกันสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	3.94	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.94 - 4.02) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) และอาจารย์ส่งเสริมให้นักศึกษามีการศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.63) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์ร่วมกันสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอน ($n = 200$)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	3.95	0.70	มาก
2. อาจารย์ใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนทั้งในระบบชั้นเรียน และระบบมหาวิทยาลัย	4.00	0.69	มาก
3. อาจารย์ออกแบบและเลือกวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักศึกษา	3.99	0.72	มาก
4. อาจารย์ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นการ ประเมินตามสภาพจริง	4.06	0.63	มาก
5. อาจารย์วัดและประเมินผลการเรียนของนักศึกษาทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนอย่างเหมาะสม	4.01	0.69	มาก
6. อาจารย์แบ่งปันการใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผล ร่วมกันกับเพื่อนอาจารย์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรและการ เรียนการสอน	3.88	0.71	มาก
7. อาจารย์ใช้ผลการประเมินและวัดผลเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	3.92	0.66	มาก
8. อาจารย์นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการประเมินและวัดผลในการ กำหนดกลยุทธ์พัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	3.90	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.88 - 4.06) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์ใช้ วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.63) และอาจารย์วัดและประเมินผลการเรียนของนักศึกษาทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนอย่าง

เหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์แบ่งปันการใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลร่วมกันกับเพื่อนอาจารย์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร และการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน (n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์เห็นความสำคัญของการบริการทางการศึกษา และการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา	3.91	0.72	มาก
2. อาจารย์จัดทำแผนงาน โครงการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.88	0.70	มาก
3. มหาวิทยาลัยของท่านมีผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เข้ามาร่วมจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา	3.81	0.76	มาก
4. อาจารย์ร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา และการขยายโอกาสทางการเรียนรู้ของนักศึกษา	3.74	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.74 - 3.91) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์เห็นความสำคัญของการบริการทางการศึกษา และการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.72) และอาจารย์จัดทำแผนงาน โครงการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.70) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ อาจารย์ร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา และการขยายโอกาสทางการเรียนรู้ของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ
(n = 200)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาทั้ง ในระดับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และในระดับชาติ	3.91	0.72	มาก
2. อาจารย์ร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.73	0.83	มาก
3. อาจารย์สำรวจความคิดเห็นของนักศึกษา เพื่อให้ความ ช่วยเหลือด้านวิชาการ	3.78	0.81	มาก
4. อาจารย์ส่งเสริมสนับสนุนนักศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจอย่างทั่วถึง	3.86	0.72	มาก
5. อาจารย์ส่วนใหญ่ร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพ	3.82	0.83	มาก
6. อาจารย์ได้ร่วมเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติในหลากหลายช่องทาง	3.95	0.67	มาก
7. อาจารย์ได้รับการยอมรับทางวิชาการทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และแวดวงวิชาชีพอาจารย์ด้วยกัน	3.87	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$,
S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.73 -
3.95) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 2 ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์ได้ร่วมเผยแพร่ผลงาน
วิชาการทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติในหลากหลายช่องทาง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.67) และ
อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม และในระดับชาติ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.72) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการ
อื่น คือ อาจารย์ร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดนโยบายของ
มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.83)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทาง
วิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) แล้วนำ
ค่า r ที่ได้ไปทดสอบนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร (n = 200)

บรรยากาศองค์การของ มหาวิทยาลัยเอกชน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน							ภาพรวม
	การส่งเสริมวัฒนธรรมร่วมมือ	การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการสอน	การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครูมีอาชีพ	การอำนวยความสะดวกในการเรียนฯ	การใช้ผลการประเมินฯ	การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	การสนับสนุนเรียนรู้และวิชาชีพ	
โครงสร้าง	.57**	.51**	.53**	.58**	.72**	.60**	.63**	.69**
ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	.50**	.45**	.43**	.44**	.68**	.57**	.55**	.61**
การบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน	.53**	.53**	.47**	.48**	.74**	.62**	.65**	.67**
การพัฒนาบุคลากร	.66**	.69**	.67**	.66**	.99**	.70**	.69**	.84**
การบริหารจัดการทั่วไป	.50**	.47**	.51**	.51**	.70**	.62**	.55**	.64**
การสร้างเครือข่าย	.60**	.58**	.57**	.58**	.75**	.64**	.67**	.73**
การสนับสนุนผู้เรียน	.52**	.56**	.58**	.62**	.63**	.54**	.51**	.66**
ภาพรวม	.68**	.66**	.66**	.68**	.91**	.75**	.75**	.85**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ในภาพรวมบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .85$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในภาพรวมกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในทุกด้าน (r อยู่ระหว่าง .66 ถึง .91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในระดับสูงมาก ($r = .91$) นอกจากนี้มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .75$) ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ ($r = .75$) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ ($r = .68$) ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ($r = .68$) ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ($r = .66$) และการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครูมีอาชีพ ($r = .66$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในภาพรวมกับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การในทุกด้าน (r อยู่ระหว่าง .61 ถึง .84) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านการพัฒนาบุคลากร ($r = .84$) อยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนี้มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างเครือข่าย ($r = .73$) ด้านโครงสร้าง ($r = .69$) ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน ($r = .67$) ด้านการสนับสนุนผู้เรียน ($r = .66$) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ($r = .64$) และด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ($r = .61$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- 1.1.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- 1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.2 สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 415 คน จากมหาวิทยาลัยธนบุรี และมหาวิทยาลัยเกริก ประจำปีการศึกษา 2561 กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 200 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) แล้วใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ จำนวน 1 ฉบับ ข้อกระทงคำถามส่วนใหญ่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .66 ถึง 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.96 และของข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการเท่ากับ 0.97

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเอกชนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 แห่ง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองตามระยะเวลาที่กำหนด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวนทั้งสิ้น 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานระดับอุดมศึกษา ระดับการศึกษา การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านวิชาการ ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลบรรยายภาคองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ใช้การค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.4 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1.4.1 บรรยายภาคองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยายภาคองค์การทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนผู้เรียน ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้าง ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านการสนับสนุนผู้เรียน** ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความใส่ใจดูแลนักศึกษา การให้โอกาสนักศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างทั่วถึง และการมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษา ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การให้คำชมเชยหรือให้รางวัลในความสำเร็จ

2) **ด้านการสร้างเครือข่าย** ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภายนอกหรือสถานประกอบการ ในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านวิชาชีพให้กับนักศึกษา ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การจัดกิจกรรม Open House เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้าไปเยี่ยมชม

กิจกรรมละการบริหารจัดการของคณะ และการขอความคิดเห็นจากคณาจารย์ นักศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3) *ด้านการพัฒนาบุคลากร* ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ อาจารย์สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง อาจารย์รับรู้ได้ว่าผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และอาจารย์สามารถเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติการสอนได้อย่างเหมาะสม ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ อาจารย์รู้สึกปลอดภัยในการให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแก่มหาวิทยาลัย

4) *ด้านโครงสร้าง* ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาได้สื่อสารกันหลากหลายช่องทาง ลำดับชั้นของสายงานบังคับบัญชามีความชัดเจนเหมาะสมต่อการติดต่อประสานงาน และการสร้างค่านิยมร่วมของสถาบัน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การทำงานที่มีขั้นตอนตามกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ และการกำกับติดตามงานตามโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นระบบ

5) *ด้านการบริหารจัดการทั่วไป* ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดขั้นตอนการเสนอเอกสาร และคำร้องต่าง ๆ อย่างชัดเจนเป็นระบบ และไม่ซับซ้อน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม

6) *ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม* ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ สภาพภายในอาคารต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับการใช้งาน และจำนวนห้องและพื้นที่ของคณะมีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรม ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การจัดห้องทำงานเป็นส่วนตัวให้อาจารย์ในแต่ละคณะ

7) *ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน* ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การจัดทำตำราและเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ และการให้อาจารย์มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน และการพูดในทางวิชาการ ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การให้อาจารย์มีอิสระในการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และหลักสูตรมีความหลากหลาย

1.4.2 *ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร*

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ด้านการใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุง

การเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ และด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) *ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ* ในภาพรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ และสอดคล้องกับสภาพจริง และการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการพัฒนามหาวิทยาลัย ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน

2) *ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ* ในภาพรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง และความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นประจำและสม่ำเสมอ

3) *ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน* ในภาพรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมให้นักศึกษามีการศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การร่วมกันสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

4) *ด้านการใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน* ในภาพรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการใช้การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ และการใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การใช้งานวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

5) *ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน* ในภาพรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง และการวัดและประเมินผลการเรียนของนักศึกษาทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนอย่างเหมาะสม ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การแบ่งปันการใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลร่วมกันเพื่อปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน

6) *ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ* ในภาพรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การร่วมเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติในหลากหลายช่องทาง และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย

ทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และในระดับชาติ ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ กำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย

7) *ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน* ในภาพรวมมีภาวะผู้นำทาง วิชาการของอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การเห็นความสำคัญของการ บริการทางการศึกษา และการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และการ จัดทำแผนงาน โครงการงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนรายการที่อยู่ใน ลำดับต่ำ คือ การร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการศึกษา และการขยายโอกาสทางการเรียนรู้ของนักศึกษา

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมบรรยากาศองค์การของ มหาวิทยาลัยเอกชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในภาพรวมกับภาวะ ผู้นำทางวิชาการของอาจารย์เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะ ผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .91$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใน ภาพรวมกับบรรยากาศองค์การเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำทาง วิชาการของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .84$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับค่อนข้างสูง

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ข้อค้นพบและมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีบรรยากาศองค์การในภาพรวมและรายด้านเหมาะสมอยู่ใน

ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนผู้เรียน ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้าง ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่ง ต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ที่กำหนดว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน 2 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ ด้านวิชาการ ด้านการเงิน และด้านการบริหารจัดการ และมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งมาตรฐานที่กำหนดนี้เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยต้องเสริมสร้างให้มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักศึกษา ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยภาพรวมของบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนผู้เรียนที่แสดงว่า มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับให้ความใส่ใจดูแลนักศึกษาอย่างทั่วถึง ให้โอกาสนักศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2556) ที่เสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยต้องสร้างบรรยากาศให้สนับสนุนผู้เรียน เพราะมีความสำคัญต่อพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนมีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคม และสภาวะจิตใจที่ดี เช่น การให้คำแนะนำและสนับสนุนที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านการเงินและทุนการศึกษา ด้านหอพัก ด้านการบริการผู้เรียน ด้านนันทนาการและกีฬา ด้านสุขภาพและสุขอนามัย ด้านการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำการใช้ชีวิตให้กับนักศึกษาอย่างใกล้ชิดและอบอุ่น (มหาวิทยาลัยเกริก, 2561) รวมถึงสามารถจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2561) ซึ่งการมีบรรยากาศองค์การเช่นนี้มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของนักศึกษา เพราะจะทำให้ นักศึกษามีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในด้านการเรียนและการทำกิจกรรม และทำให้นักศึกษามีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย (Litwin & Stringer, 2002 อ้างถึงใน จิรวดี เปลี่ยนแปลง, 2552) ในทำนองเดียวกัน Pashardis (1998 อ้างถึงใน สุภาพร ธรรมศิริ, 2553) พบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยังสร้างสภาพแวดล้อมของการสร้างสรรค์ความคิด นวัตกรรม และการปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 2 แห่งให้ความสำคัญบรรยากาศองค์การด้านการสร้างเครือข่าย โดยส่งเสริมความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ชุมชน หรือสถานประกอบการในการจัดกิจกรรมทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพทั้ง

คณาจารย์และนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเองที่ระบุว่าทั้งสองมหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และเครือข่ายการประกันคุณภาพระหว่างสถาบัน (มหาวิทยาลัยเกริก, 2561; มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2561) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สังคมในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันการสูงและมีความคาดหวังว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ร่วมเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ โดยอาศัยการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ ตาลจิต วิเศษศรี (2556) ที่กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดกลุ่มบุคคลที่เป็นครุร่วมกันพัฒนาความรู้ด้วยความสมัครใจ มีความสัมพันธ์ มีความเอื้อเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยเหลือ ชี้แนะ ในวิถีทางที่ถูกต้องทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรมซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกัน และเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนกิจกรรม Open House เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้าไปเยี่ยมชมกิจกรรม และการบริหารจัดการของคณะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานและชุมชนภายนอก รวมทั้งขอความคิดเห็นจากคณาจารย์ นักศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งงานวิจัยของ ภาคี ชุนนนท์ (2553) ได้ชี้ให้เห็นว่า การสร้างเครือข่าย เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงติดต่อกันมีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานกันเพื่อทำงานด้วยกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ ช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม จากข้อค้นพบได้ชี้ให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 2 แห่งควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์การด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอนให้มากขึ้น ถึงแม้ว่ามีผลการวิจัยในด้านนี้จะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเพราะผู้บริหารทั้งสองมหาวิทยาลัยมีการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือของทุกฝ่าย และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ (มหาวิทยาลัยเกริก, 2561; มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2561) แต่ก็ยังน้อยกว่าบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุมาตรฐานผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะศตวรรษที่ 21 สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม และมีความกล้าหาญทางจริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงต้องส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์สู่ความเป็นมืออาชีพทางด้านวิชาการ ดังเช่น รัตนา ดวงแก้ว (2561) ได้เสนอแนะว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย โดยให้

ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความเป็นอิสระในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนที่ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยได้จัดทำตำราและเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ และยิ่งส่งเสริมให้คณาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นทางวิชาการร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้คณาจารย์มีอิสระในการจัดการเรียนการสอน และสร้างหลักสูตรที่มีความหลากหลายสอดคล้องความสนใจของผู้เรียนและตลาดแรงงาน ซึ่ง เชื้อมทอง ศิริแสงเลิศ (2561) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่รัฐกำหนดจะเป็นเครื่องประกันได้ว่านักศึกษาจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ด้านการใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ และด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารของทั้งสองมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยให้คณาจารย์นำเอาทักษะความรู้ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานทางวิชาการที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การยกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังเช่น หน่วยงานชื่อ Teacher Leadership Exploratory Consortium (n.d.) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำเกี่ยวกับความรู้ แนวคิดและแนวปฏิบัติการเรียนการสอนมาแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สามารถถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้เรียน อีกทั้งสามารถโน้มน้าวใจหรือชี้แนะให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานวิชาการที่รับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่ง สมจิต อินทร์แสง (2557) ได้พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพราะจะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และช่วยให้สมาชิกในองค์การเกิดความร่วมมือกันในการดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยจึงต้องส่งเสริมพัฒนาคณาจารย์ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและมีสมรรถนะสูงขึ้นในการพัฒนาตนเองสู่มีอาชีพ เพื่อนำความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการผลิตของบัณฑิตที่มีคุณภาพ และผลการวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนคณาจารย์ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ โดย

คณาจารย์สามารถออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระสอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และมีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน ในทำนองเดียวกันงานวิจัยของ ชนิษฐา สุขทิพย์ (2559) พบว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะให้ความสำคัญกับการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยธนบุรีมีกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือร่วมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเน้นให้ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำและทักษะศตวรรษที่ 21 (มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2561) และมหาวิทยาลัยเกริกมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การเรียนการสอนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ (มหาวิทยาลัยเกริก, 2561) โดยมหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 2 แห่งให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา คณาจารย์จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของการจัดการศึกษาที่สนองต่อความต้องการของนักศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งต้องให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัยต้องบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม โดยส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานชื่อ Teacher Leadership Exploratory Consortium (n.d.) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือช่วยให้คณาจารย์เข้าใจหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ ร่วมรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน และเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อให้นักศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควรสนับสนุนให้คณาจารย์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มากขึ้น เพราะการร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

จากข้อค้นพบได้ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยทั้งสองจะให้ความสำคัญกับการทำงานโดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมพร้อมทั้งมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดบริการทางวิชาการให้สังคมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชน (มหาวิทยาลัยเกริก, 2561; มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2561) แต่ทว่า คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เพราะถึงแม้ว่ามีผลการวิจัยจะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังน้อยกว่าภาวะผู้นำทางวิชาการด้านอื่น ๆ

ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า นอกจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์เห็นความสำคัญของการให้บริการทางการศึกษา และการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ แล้วควรกระตุ้นให้คณาจารย์เชิญชวนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวร่วมปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา เพื่อขยายโอกาสทางการเรียนรู้และการอาชีพให้กับนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานชื่อ Teacher Leadership Exploratory Consortium (n.d.) ที่ระบุว่า การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนให้คณาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการบริการทางการศึกษา และช่วยพัฒนาคุณภาพของการศึกษา แต่ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้และความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง สุพรรณรัตน์ สัตตธนชัยภัทร (2557) ได้ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารมีความจำเป็นต่อผู้ปกครอง และชุมชน เพราะช่วยให้มีความเข้าใจต่อความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน ในทำนองเดียวกัน นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) พบว่า การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเรียนรู้ร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันในการร่วมกันแก้ไขปัญหา และมีการปฏิบัติตามแนวทางที่ร่วมกันคิดไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .85$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ในระดับสูงมาก ได้แก่ ($r = .91$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อบรรยากาศองค์การมีการเปลี่ยนแปลงจากน้อยไปมากก็จะทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ทั้งภาพรวมและรายด้านเปลี่ยนแปลงจากน้อยไปมากตามไปด้วย นั่นหมายความว่า ถ้ามหาวิทยาลัยเอกชนจัดบรรยากาศองค์การให้มีความเหมาะสมในการส่งเสริมและสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ก็จะมีแนวโน้มช่วยให้อาจารย์มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะมีแนวโน้มช่วยให้อาจารย์คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2558) ที่พบว่า บรรยากาศในการพัฒนาอาจารย์ที่มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูมืออาชีพสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี มีความคิดวิเคราะห์ เข้าใจการทำงานร่วมกับชุมชน รวมทั้งสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ในทำนองเดียวกัน ยังพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านการพัฒนา

บุคลากรอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .84$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มีการเปลี่ยนแปลงจากน้อยไปมากก็จะทำให้บรรยากาศองค์การทุกด้านเปลี่ยนแปลงจากน้อยไปมากตามไปด้วย ซึ่งหมายความว่า ถ้ามหาวิทยาลัยเอกชนส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้น ก็จะมีแนวโน้มทำให้บรรยากาศขององค์การมีความเหมาะสมทางวิชาการสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะมีแนวโน้มทำให้มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศของการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Oyetunji (2006) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีความสัมพันธ์กับการสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาและพฤติกรรมของนักเรียน และสอดคล้องกับ จิรัฐติกาล รจพจน์ (2557) ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อทางวิชาการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้บรรยากาศองค์การดีไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ และผู้ประสงค์ที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1) ควรพัฒนาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์มีอิสระในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปิดหลักสูตรที่มีความหลากหลายและมีความสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักศึกษาและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนมีความเหมาะสมในระดับมาก แต่ยังมีลำดับต่ำกว่าบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ อีกทั้งยังพบว่าบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในระดับค่อนข้างสูง

2) ควรส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ปกครอง ชุมชน และ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาและการขยายโอกาสทางการเรียนรู้ของนักศึกษา เนื่องจากงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีลำดับต่ำกว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ด้านอื่น ๆ อีกทั้งยังพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์ผู้สอน

1) ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 7 ด้าน

ได้แก่ 1) การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ 2) การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ 4) การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 5) การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 6) การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน และ 7) การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเข้าสู่ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

2) ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการปรับปรุงตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีลำดับต่ำกว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ด้านอื่น ๆ อีกทั้งยังพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ด้านการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ให้ครอบคลุมมหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่งในกรุงเทพมหานคร

3.2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

3.2.3 ควรศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: อรุณสภา.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/users/he-commission/doc/law/private46.pdf>.
- _____. (2554). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ฉบับที่ 2. สืบค้นจาก http://www.mua.go.th/users/bhes/front_home/Announcement/44.pdf.
- _____. (2561). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/199/T19.PDF>.
- กัญญนันท์ ยุกต์แผน. (2552). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย. (วิทยานิพนธ์-ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- กาญจนา สงณรงค์. (2558). พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ตามการรับรู้ของครู. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กิตติกร สุขทวี. (2557). การบริหารงานวิชาการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส และด้านความคุ้มค่าของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของข้าราชการในโรงเรียนเตรียมทหาร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ขนิษฐา สุขทิพย์. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จังหวัดนครศรีธรรมราช. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2561). การบริหารการจัดการเรียนการสอน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร วิชาการและทรัพยากรการศึกษา*. (หน่วยที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คำเพชร ศิริบูรณ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

- แคททริยา ใจดี. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- จารุวรรณ สิทธิโชค. (2555). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิรวดี เปลี่ยนแปลก. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพของบุคลากร โรงพยาบาลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิรัฐติกาธ ราชพจน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- จิราภา ปะวัง. (2558). อิทธิพลบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ในเครือข่ายอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จूरรัตน์ อ้วนพรหมมา. (2553). การพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมโดยใช้กิจกรรม 5 ส โรงเรียนบ้านโคกขามเลียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชลชัย ศรีเชียง. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ชโลทร ปิงเมือง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารวิชาการ. สงขลา: รุ่งวัฒนา.

- ชูวีตา มะขามทอง. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัญญา ผลบุญ. (2559). บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 22(2), 113-120. สืบค้นจาก <http://apheit.bu.ac.th/journal/social-22-2-2559/p113-120.pdf>.
- तालजित विश्वेश्वरी. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เตือนใจ แซ่หลี่. (2557). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. (2553). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การการจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธัญญลักษณ์ ฝางภูมิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธีรธร สุธีธร, สมชาย เทพแสง และสมบุญรณ์ บุรศิริรักษ์. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยุคใหม่. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 13(24), 54-61.
- ธีระเดช เรือนแก้ว. (2560). แนวทางการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนอมก๋อวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา-มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2552). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาหน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรียาพร วงศ์นุตร์โรจน์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พรทิพย์ เทือกประเสริฐ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา-บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พรเทพ สรนนท์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พลอยไพลิน เฝิงประโคน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา-ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พัชรินทร์ ประมวล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ-นครราชสีมา, นครราชสีมา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2552). *รายวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา*. เลย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัสสรีชา ธรรมจง. (2556). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ภาตี ขุนนนท์. (2553). *การศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโดยการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- มหาวิทยาลัยเกริก. (2561). *รายงานการประเมินตนเองมหาวิทยาลัยเกริก (พ.ศ. 2561)*. สืบค้นจาก <http://202.44.139.56/cheqa3d2561/OverAll.aspx>.
- มหาวิทยาลัยธนบุรี. (2561). *รายงานการประเมินตนเองมหาวิทยาลัยธนบุรี (พ.ศ. 2561)*. สืบค้นจาก http://202.44.139.56/cheqa3d2561/frm_IntroObject.aspx.
- ยุทธ ไถยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม. (2553). *พื้นฐานการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสาร กรุงเทพฯ.
- ระบบประเมินคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2559). *คุณภาพผู้เรียนและการสนับสนุนผู้เรียน (Student Quality and Support)*. สืบค้นจาก http://qa.sit.kmutt.ac.th/?page_id=3361.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2561). การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการ และทรัพยากรการศึกษา*. (หน่วยที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2561). *ภาวะผู้นำการเรียนการสอน*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวัตกรรมการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ*. (หน่วยที่ 13). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ละอองดาว ปะโพธิง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วรภรณ์ สาโรจน์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วันทิพย์ สามหาดไทย. (2560). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา- ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วันเผด็จ มีชัย. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- วิลาวัลย์ ศรีบุศกร. (2556). *การบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- วิไล กวางศิริ. (2556). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุขนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2558). *อนาคตภาพการผลิตครูของสถาบันอุดมศึกษาไทย*. (ดุขนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศิริพงษ์ รักใหม่. (2558). *พัฒนาการและแนวโน้มสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (ดุขนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศูนย์ประกันคุณภาพคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2556). *การประกันคุณภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของ AUNQA*. สืบค้นจาก http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_news/2556/QANEWS290_25560615.pdf.
- สมจิต อินทร์แสง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สายใจ สีแจ้. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สายพันธ์ โอมะคุปต์. (2557). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. สืบค้นจาก http://www.qa.kmutnb.ac.th/upload_files/pakadout/Other/Edu_law42_v245.pdf.
- สุพรรณรัตน์ สัตตธนชัยภัทร. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู*. (ดุขนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุพรรณัฐ หลาสวัสดิ์. (2556). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- สุภาพร ธรรมศิริ. (2553). *การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย*. (ดุชนิพนธ์-ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุภามาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมบัติ. (2557). การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเชิงปริมาณ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 11). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (หน่วยที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อัมเรศ เนตาสีหิ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. (ดุชนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อำพล รวากลาง. (2555). *แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนปง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อุทัย บุตรนนท์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- อุษณีย์ ยาโกะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Retrieved from http://www.edu.ru.ac.th/images/edu_files/Krejcie_Morgan.pdf.
- Oyetunji, Christianah Oluwatoyin. (2006). *The relationship between leadership style and school climate in Botswana secondary schools*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/43165817.pdf>
- Sisman, M. (2007). *Okul mudurlerinin ogetim liderligi davranislari*. Retrieved from https://www.academia.edu/31139378/Relationship_Between_Instructional_Leadership_and_Organizational_Climate_in_Primary_Schools.

- Tatlilioglu, K., & Okyay, E. O. (2012). *Ozel egitim okul mudurlerinin ve ogretmenlerin ogretim liderligi roller*. Retrieved from https://www.academia.edu/31139378/Relationship_Between_Instructional_Leadership_and_Organizational_Climate_in_Primary_Schools.
- Teacher Leadership Exploratory Consortium. (n.d.). *Teacher leader model standards*. Retrieved from <http://www.teacherleaderstandards.org>.
- Toremen, F. & Karakus M. (2008). *Okullarda isleri kolaylastirma cabasi : okul yonetiminde kolaylastirici liderlik*. Retrieved from https://www.academia.edu/31139378/Relationship_Between_Instructional_Leadership_and_Organizational_Climate_in_Primary_Schools.





ภาคผนวก

สภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง | ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| วุฒิการศึกษา | Ph.D. (Educational Administration)
M.Ed. (Teaching Social Sciences)
กศ.บ. (การประถมศึกษา) |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มีประสบการณ์และความชำนาญในด้านการบริหาร
สถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ และการประกัน
คุณภาพการศึกษา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม | ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| วุฒิการศึกษา | กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา)
กศ.บ.(การมัธยมศึกษา) |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มีประสบการณ์และความชำนาญในด้านการวิจัย
การพัฒนาหลักสูตร และการวัดประเมินผล
และการประกันคุณภาพการศึกษา |
| 3. นางสาวนพรัตน์ น้อยเจริญ | หัวหน้าสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| วุฒิการศึกษา | ศศ.ม.(ภาษาไทย)
ศศ.บ.(ภาษาไทย) เกียรตินิยมอันดับ 1 |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | หัวหน้าสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
มีประสบการณ์และเป็นผู้นำทางการศึกษาด้านภาษาไทย |



ภาคผนวก ข

หนังสือประสานงาน



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๖๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๒๒๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้อาจารย์ทดลองเครื่องมือ
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ด้วยนางสาวชไมพร ทิพย์ประชาบาล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยการแจกแบบสอบถาม
ในการวิจัยให้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์หาค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในการวิจัย
ซึ่งผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาสอน
ตามปกติของอาจารย์ และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา. ๐๘๕-๘๘๕๗๘๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๕๑๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธนบุรี

ด้วยนางสาวชไมพร ทิพย์ประชาบาล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศองค์กรกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากอาจารย์ผู้สอนของ
มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน ๑๓๔ คน ในระหว่างวันที่ ๑๐-๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาสอน
ตามปกติของอาจารย์ผู้สอน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนางานวิชาการของ
มหาวิทยาลัยเอกชนสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา. ๐๘๕-๘๘๕๗๘๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๕๑๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริก

ด้วยนางสาวชไมพร ทิพย์ประชาบาล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศของคณาจารย์กับภาวะผู้นำทางการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากอาจารย์ผู้สอนของ มหาวิทยาลัยเกริก จำนวน ๖๖ คน ในระหว่างวันที่ ๑๐-๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาสอน ตามปกติของอาจารย์ผู้สอน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนางานวิชาการของ มหาวิทยาลัยเอกชนสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา. ๐๘๕-๘๘๕๗๘๑๒

หนังสือขออนุญาตขอใช้เครื่องมือการวิจัย

ขออนุญาตขอใช้เครื่องมือการวิจัย ส่งทางอีเมล: STOU

Chamaiphorn Thippachaban <chamaiphorn.th@northbkk.ac.th>
 ถึง stummasri, ถึง

พ. 12 มิ.ย. 2016 19:06 ☆ ↶ ⋮

เรื่อง ขออนุญาตขอใช้เครื่องมือการวิจัย
 เรียน ดร.สุภาพ ธรรมศิริ

ข้าพเจ้า นางสาวนันทิพร ทิพย์ประชาบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
 ขอนุมัติให้ทำการวิจัยเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนครปฐม" โดยมี ผศ.ดร.พินา ดวงแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความประสงค์ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย (การพัฒนาระบบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาของไทย" เครื่องมือ ได้แก่ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาของไทย ในส่วนของแบบสอบถาม ชุดที่ 2 สำหรับคณาจารย์ ตอนที่ 3 บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัย

เพื่อเป็นการค้นคว้าอิสระในเรื่องดังกล่าว (หากทาง ดร.สุภาพ ธรรมศิริต้องการหนังสือขออนุญาตขอใช้เครื่องมือการวิจัยที่เป็นทางการ โปรดแจ้งด้วยจะได้นำดำเนินการจัดทำหนังสือที่เป็นทางการส่งไปขออนุญาตอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวนันทิพร ทิพย์ประชาบาล
 นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

stummasri@gmail.com <stummasri@gmail.com>
 ถึง ถึง

ยินดีขออนุญาตใช้เครื่องมือดังกล่าวตามความแจ้งในเอกสารที่ขออนุญาตมา
 ไม่จำเป็นต้องทำจดหมายเป็นทางการค่ะ

สุภาพ ธรรมศิริ

--
 Sent from my OPPO smartphone

Chamaiphorn Thippachaban <chamaiphorn.th@northbkk.ac.th> wrote

เรื่อง ขออนุญาตขอใช้เครื่องมือการวิจัย
 เรียน ดร.สุภาพ ธรรมศิริ

ข้าพเจ้า นางสาวนันทิพร ทิพย์ประชาบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
 ขอนุมัติให้ทำการวิจัยเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนครปฐม" โดยมี ผศ.ดร.พินา ดวงแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความประสงค์ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย (การพัฒนาระบบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาของไทย" เครื่องมือ ได้แก่ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาของไทย ในส่วนของแบบสอบถาม ชุดที่ 2 สำหรับคณาจารย์ ตอนที่ 3 บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัย

เพื่อเป็นการค้นคว้าอิสระในเรื่องดังกล่าว (หากทาง ดร.สุภาพ ธรรมศิริต้องการหนังสือขออนุญาตขอใช้เครื่องมือการวิจัยที่เป็นทางการ โปรดแจ้งด้วยจะได้นำดำเนินการจัดทำหนังสือที่เป็นทางการส่งไปขออนุญาตอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จักเป็นพระคุณยิ่ง



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ในกรุงเทพมหานคร

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูง การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเกิดประโยชน์เพราะได้รับความร่วมมือจากท่าน คำตอบของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

3. คำตอบจากท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อมหาวิทยาลัยและผู้ตอบแบบสอบถาม จึงขอความกรุณาจากท่านได้อ่านและตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อเป็นคำตอบที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ประมวลผลต่อไปได้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความร่วมมือ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชไมพร ทิพย์ประชาบาล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	ประสบการณ์ในการทำงานระดับอุดมศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10-20 ปี <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี	1 <input type="checkbox"/>
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	2 <input type="checkbox"/>
3	ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ท่านพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ประชุมสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> อบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop ทางด้านวิชาชีพ <input type="checkbox"/> ทำวิจัยทั้งเป็นรายบุคคล/เป็นกลุ่ม <input type="checkbox"/> ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	3 <input type="checkbox"/>
4	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านวิชาการของท่านคืออะไร <input type="checkbox"/> มีภาระงานสอนมาก <input type="checkbox"/> มีภาระงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรงมาก <input type="checkbox"/> ขาดแรงจูงใจ/ปัจจัยส่งเสริมการทำงานจากมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	4 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

- ข้อความในแบบสอบถามนี้ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชน 7 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม 3) ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป 6) ด้านการสร้างเครือข่าย และ 7) ด้านการสนับสนุนผู้เรียน
- เมื่อท่านอ่านแต่ละรายการแล้วได้โปรดแสดงความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การของท่านอยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่มีตัวเลขแสดงระดับความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ							
1	ลำดับชั้นของสายงานบังคับบัญชา ในมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนเหมาะสม และไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อ ประสานงาน						<input type="checkbox"/>
2	มหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวก ให้ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา มีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสาร ระหว่างกัน						<input type="checkbox"/>
3	การทำงานภายในคณะมีขั้นตอนเป็น ระบบตามกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ ที่กำหนด ซึ่งช่วยให้การกำกับติดตาม งานมีความคล่องตัว						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ (ต่อ)							
4	มหาวิทยาลัยมีแนวทางกำกับติดตามงานตามโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นระบบ						<input type="checkbox"/>
5	มหาวิทยาลัยได้สร้างค่านิยมร่วมของสถาบัน เพื่อช่วยกระตุ้นให้อาจารย์สร้างผลงานวิชาการใหม่ ๆ						<input type="checkbox"/>
2. ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม							
6	สภาพภายในอาคารต่าง ๆ ของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
7	จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะมีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ						<input type="checkbox"/>
8	มหาวิทยาลัยจัดห้องทำงานเป็นส่วนตัวให้อาจารย์ในแต่ละคณะ						<input type="checkbox"/>
9	อาจารย์มีพื้นที่ใช้ทำกิจกรรมหรือสนทนาร่วมกัน						<input type="checkbox"/>
10	มหาวิทยาลัยจัดหาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
11	มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาและคณาจารย์						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3. ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน							
12	หลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย มีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรม ระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอน ทางไกล เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
13	มหาวิทยาลัยมีตำรา เอกสารประกอบ คำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ						<input type="checkbox"/>
14	นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา						<input type="checkbox"/>
15	การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถ และความแตกต่างของนักศึกษา						<input type="checkbox"/>
16	การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียน มีความหลากหลาย เพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเรียนเวลาเรียน ได้สะดวก						<input type="checkbox"/>
17	อาจารย์มีอิสระในการจัดการเรียน การสอน หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย						<input type="checkbox"/>
18	อาจารย์มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน และการพูดในทางวิชาการ						<input type="checkbox"/>
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร							
19	อาจารย์ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ						<input type="checkbox"/>
20	อาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ ที่สอดคล้องกับปัญหา และความ ต้องการของตน						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)							
21	อาจารย์สามารถทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมในการสอน หรือพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา						<input type="checkbox"/>
22	อาจารย์สามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติการสอนได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
23	อาจารย์มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล						<input type="checkbox"/>
24	อาจารย์สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง						<input type="checkbox"/>
25	อาจารย์รู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้มหาวิทยาลัยได้รับรู้						<input type="checkbox"/>
26	อาจารย์มีผลงานวิชาการเป็นที่ยอมรับทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน						<input type="checkbox"/>
27	อาจารย์รับรู้ได้ว่าผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรแก่คณาจารย์และนักศึกษา						<input type="checkbox"/>
5. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป							
28	มหาวิทยาลัยกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/>
29	มหาวิทยาลัยได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้คณาจารย์ และนักศึกษาทราบเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป (ต่อ)							
30	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา						<input type="checkbox"/>
31	มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีขั้นตอนการเสนอเอกสาร และคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษาอย่างชัดเจนเป็นระบบและไม่ซับซ้อน						<input type="checkbox"/>
6. ด้านการสร้างเครือข่าย							
32	มหาวิทยาลัยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ชุมชน หรือสถานประกอบการในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
33	มหาวิทยาลัยร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก/สถานประกอบการในการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านวิชาชีพให้กับนักศึกษา						<input type="checkbox"/>
34	มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/>
35	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรม Open House เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้าไปเยี่ยมชมกิจกรรม และการบริหารจัดการของคณะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายกับภายนอก						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6. ด้านการสร้างเครือข่าย (ต่อ)							
36	มหาวิทยาลัยขอความคิดเห็นจากคณาจารย์ นักศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา						<input type="checkbox"/>
7. ด้านการสนับสนุนผู้เรียน							
37	มหาวิทยาลัยมีทุนการศึกษา และทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน						<input type="checkbox"/>
38	อาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้คำชมเชย การให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ						<input type="checkbox"/>
39	อาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างทั่วถึง และเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
40	อาจารย์ให้ความสนใจดูแลนักศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
41	อาจารย์ให้โอกาสนักศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่อง						<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. ข้อความในแบบสอบถามนี้ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน 7 ด้าน คือ 1) การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ 2) การเข้าถึงและใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการสอน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมีอาชีพ 4) การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 5) การส่งเสริมการใช้การประเมินผลและข้อมูล 6) การทำงานร่วมกันกับผู้ปกครอง และชุมชน และ 7) การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาและด้านวิชาชีพ

2. ท่านอ่านแล้วได้โปรดแสดงความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่มีตัวเลขแสดงระดับความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ							
1	อาจารย์เข้าใจถึงหลักการเรียนรู้แบบความร่วมมือร่วมใจ						<input type="checkbox"/>
2	อาจารย์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นประจำและสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
3	อาจารย์มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/>
4	อาจารย์พัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2. การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน							
5	อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้ การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ						<input type="checkbox"/>
6	อาจารย์ใช้ความรู้ ความเข้าใจในการวิจัย เพื่อกำหนดนโยบายทางการศึกษา						<input type="checkbox"/>
7	อาจารย์ใช้ความรู้ในงานวิจัยในการ ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/>
8	อาจารย์ใช้งานวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือ สำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้						<input type="checkbox"/>
9	อาจารย์ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/>
3. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครุมืออาชีพ							
10	อาจารย์ได้ใช้สื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง						<input type="checkbox"/>
11	อาจารย์มีความรอบรู้ด้านวิชาการ ที่ตนเองได้เรียนรู้						<input type="checkbox"/>
12	อาจารย์สามารถออกแบบการจัดการ เรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ สภาพจริง						<input type="checkbox"/>
13	อาจารย์สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่หลากหลาย เพื่อตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล						<input type="checkbox"/>
14	อาจารย์เข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัย และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	และเป้าหมายของการพัฒนา มหาวิทยาลัย						
4. การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน							
15	อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง						<input type="checkbox"/>
16	อาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ไขปัญหา ร่วมกันเป็นทีม						<input type="checkbox"/>
17	อาจารย์ส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวก ในด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาได้ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/>
18	อาจารย์ส่งเสริมให้นักศึกษามีการศึกษา เรียนรู้ร่วมกัน						<input type="checkbox"/>
19	อาจารย์ร่วมกันสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย						<input type="checkbox"/>
5. การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน							
20	อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การวัดและประเมินผล						<input type="checkbox"/>
21	อาจารย์ใช้ข้อมูลจากการวัดและ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนทั้งในระบบชั้นเรียน และระบบ มหาวิทยาลัย						<input type="checkbox"/>
22	อาจารย์ออกแบบและเลือกวิธีการวัด และประเมินผลการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับนักศึกษา						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5. การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (ต่อ)							
23	อาจารย์ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง						<input type="checkbox"/>
24	อาจารย์วัดและประเมินผลการเรียนของนักศึกษาทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
25	อาจารย์แบ่งปันการใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลร่วมกันกับเพื่อนอาจารย์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน						<input type="checkbox"/>
26	อาจารย์ใช้ผลการประเมินและวัดผลเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						<input type="checkbox"/>
27	อาจารย์นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการประเมินและวัดผลในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม						<input type="checkbox"/>
6. การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน							
28	อาจารย์เห็นความสำคัญของการบริการทางการศึกษา และการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา						<input type="checkbox"/>
29	อาจารย์จัดทำแผนงาน โครงการงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6. การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน (ต่อ)							
30	มหาวิทยาลัยของท่านมีผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เข้ามาร่วมจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา						<input type="checkbox"/>
31	อาจารย์ร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา และการขยายโอกาสทางการเรียนรู้ของนักศึกษา						<input type="checkbox"/>
7. การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ							
32	อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และในระดับชาติ						
33	อาจารย์ร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย						
34	อาจารย์สำรวจความคิดเห็นของนักศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ						
35	อาจารย์ส่งเสริมสนับสนุนนักศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจอย่างทั่วถึง						
36	อาจารย์ส่วนใหญ่ร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพ						
37	อาจารย์ได้ร่วมเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ ในหลากหลายช่องทาง						

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
38	อาจารย์ได้รับการยอมรับทางวิชาการ ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และแวดวง วิชาชีพอาจารย์ด้วยกัน						

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ





ภาคผนวก ง

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

ค่า IOC ของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
3 ท่าน แปลความหมาย ดังนี้

+1	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า	สอดคล้อง
0	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า	ไม่แน่ใจ
-1	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า	ไม่สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านโครงสร้างองค์การ							
1	ลำดับชั้นของสายงานบังคับบัญชาในมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนเหมาะสม และไม่ใช่อุปสรรคต่อการติดต่อประสานงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	มหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3	การทำงานภายในคณะมีขั้นตอนเป็นระบบตามกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด ซึ่งช่วยให้การกำกับติดตามงานมีความคล่องตัว	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4	มหาวิทยาลัยมีแนวทางกำกับติดตามงานตามโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านโครงสร้างองค์กร (ต่อ)							
5	มหาวิทยาลัยได้สร้างค่านิยม ร่วมของสถาบัน เพื่อช่วย กระตุ้นให้อาจารย์สร้างผลงาน วิชาการใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
2. ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม							
6	สภาพภายในอาคารต่าง ๆ ของ คณะมีความเหมาะสมกับการใช้ งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสง สว่างพอเหมาะ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
7	จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการ เรียนการสอนและกิจกรรม ต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
8	มหาวิทยาลัยจัดห้องทำงานเป็น ส่วนตัวให้อาจารย์ในแต่ละ คณะ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
*9	อาจารย์มีพื้นที่ใช้ทำกิจกรรม หรือสนทนาร่วมกัน	+1	+1	-1	1	0.33	นำไปใช้ ไม่ได้
10	มหาวิทยาลัยจัดหาสื่อการเรียน การสอน และเทคโนโลยีที่ ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการ เรียนการสอนอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	0	+1	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม (ต่อ)							
11	มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาและคณาจารย์	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3. ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน							
12	หลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล เป็นต้น	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้
13	มหาวิทยาลัยมีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
*14	นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา	+1	-1	+1	1	0.33	นำไปใช้ไม่ได้
*15	การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา	+1	-1	+1	1	0.33	นำไปใช้ไม่ได้
16	การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลาย เพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเรียนเวลาเรียนได้สะดวก	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
3. ด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน (ต่อ)							
17	อาจารย์มีอิสระในการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	0	2	0.66	นำไปใช้ได้
18	อาจารย์มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน และการพูดในทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร							
19	อาจารย์ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
*20	อาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของตน	0	0	+1	1	0.33	นำไปใช้ไม่ได้
21	อาจารย์สามารถทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมในการสอน หรือพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
22	อาจารย์สามารถเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติการสอนได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้
23	อาจารย์มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)							
24	อาจารย์สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่นักศึกษาในการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับหลักสูตรได้อย่าง ถูกต้อง	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
25	อาจารย์รู้สึกปลอดภัยที่จะ เสนอความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้ มหาวิทยาลัยได้รับรู้	+1	+1	0	2	0.66	นำไปใช้ ได้
26	อาจารย์มีผลงานวิชาการเป็นที่ ยอมรับทั้งภายในสถาบันและ ภายนอกสถาบัน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
27	อาจารย์รับรู้ได้ว่าผู้บริหารมี ความเป็นกัลยาณมิตรแก่ คณาจารย์ และนักศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
5. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป							
28	มหาวิทยาลัยกำหนดค่าใช้จ่าย ในการให้บริการการศึกษาใน อัตราที่เหมาะสม	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
29	มหาวิทยาลัยได้ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ คณาจารย์ และนักศึกษา ทราบเป็นประจำอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป (ต่อ)							
30	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารหรือคำร้องของนักศึกษา เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
31	มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีขั้นตอนการเสนอเอกสาร และคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษา อย่างชัดเจนเป็นระบบ และไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
6. ด้านการสร้างเครือข่าย							
32	มหาวิทยาลัยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ชุมชนหรือสถานประกอบการในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
33	มหาวิทยาลัยร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก/สถานประกอบการในการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านวิชาชีพให้กับนักศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
34	มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6. ด้านการสร้างเครือข่าย (ต่อ)							
35	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรม Open House เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้าไปเยี่ยมชมกิจกรรมและการบริหารจัดการของคณะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายกับภายนอก	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
36	มหาวิทยาลัยขอความคิดเห็นจากคณาจารย์ นักศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
7. ด้านการสนับสนุนผู้เรียน							
37	มหาวิทยาลัยมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
*38	อาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้คำชมเชย การให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	+1	0	0	1	0.33	นำไปใช้ไม่ได้
39	อาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
40	อาจารย์ให้ความใส่ใจดูแลนักศึกษา โดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7. ด้านการสนับสนุนผู้เรียน (ต่อ)							
*41	อาจารย์ให้โอกาสนักศึกษาที่มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในบาง เรื่อง	+1	-1	+1	1	0.33	นำไปใช้ ไม่ได้



ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
1. การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ							
1	อาจารย์เข้าใจถึงหลักการ เรียนรู้แบบความร่วมมือร่วมใจ	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
2	อาจารย์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นประจำ และสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
3	อาจารย์มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
4	อาจารย์พัฒนาการเรียน การสอน และการเรียนรู้ของ นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
2. การใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน							
5	อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้การวิจัยเพื่อ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
*6	อาจารย์ใช้ความรู้ ความเข้าใจ ในการวิจัยเพื่อกำหนด นโยบายทางการศึกษา	+1	0	0	1	0.33	นำไปใช้ ไม่ได้
7	อาจารย์ใช้ความรู้ในงานวิจัย ในการปรับปรุงการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
8	อาจารย์ใช้งานวิจัยเพื่อเป็น เครื่องมือสำคัญในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
9	อาจารย์ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนา วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
3. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบครืออาชีพ							
10	อาจารย์ได้ใช้สื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
11	อาจารย์มีความรอบรู้ด้านวิชาการที่ตนเองได้เรียนรู้	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้
12	อาจารย์สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ และสอดคล้องกับสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
13	อาจารย์สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้
14	อาจารย์เข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัย และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการพัฒนามหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4. การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน							
*15	อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	+1	0	0	1	0.33	นำไปใช้ไม่ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. การอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน (ต่อ)							
16	อาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ไขปัญหา ร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
17	อาจารย์ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้นักศึกษาได้เกิดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้
18	อาจารย์ส่งเสริมให้นักศึกษามี การศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
*19	อาจารย์ร่วมกันสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย	+1	+1	-1	1	0.33	นำไปใช้ไม่ได้
5. การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน							
20	อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้
21	อาจารย์ใช้ข้อมูลจากการวัด และประเมินผลเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนทั้งในระบบ ชั้นเรียน และระบบ มหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

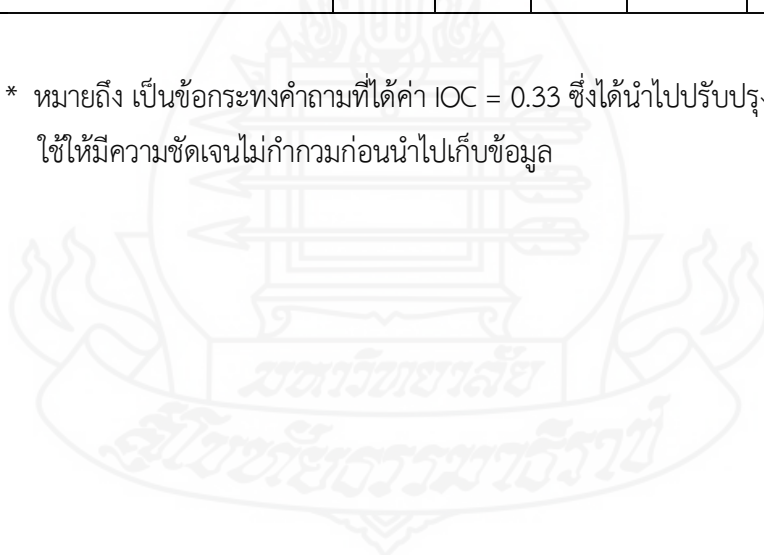
ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5. การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (ต่อ)							
22	อาจารย์ออกแบบและเลือก วิธีการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนที่เหมาะสม กับนักศึกษา	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
23	อาจารย์ใช้วิธีการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพ จริง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
24	อาจารย์วัดและประเมินผลการ เรียนของนักศึกษาทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
25	อาจารย์แบ่งปันการใช้ข้อมูลที่ได้ จากการวัดและประเมินผล ร่วมกันกับเพื่อนอาจารย์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร และการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
26	อาจารย์ใช้ผลการประเมินและ วัดผลเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5. การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (ต่อ)							
27	อาจารย์นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการประเมินและวัดผลในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา นักศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
6. การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน							
28	อาจารย์เห็นความสำคัญของการบริการทางการศึกษา และ การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อื่น ๆ ในการยกระดับคุณภาพ การศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
29	อาจารย์จัดทำแผนงาน โครงการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ ได้
30	มหาวิทยาลัยของท่านมี ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียอื่น ๆ เข้ามาร่วม จัดการเรียนรู้ของนักศึกษา	+1	+1	0	2	0.66	นำไปใช้ ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
6. การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน (ต่อ)							
*31	อาจารย์ร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อื่น ๆ ในการปรับปรุงและ พัฒนาระบบการศึกษา และ การขยายโอกาสทางการเรียนรู้ ของนักศึกษา	+1	0	-1	0	0.00	นำไปใช้ ไม่ได้
7. การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ							
32	อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา ทั้งในระดับกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และใน ระดับชาติ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ ได้
*33	อาจารย์ร่วมกันกับผู้บริหาร สถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการกำหนดนโยบาย ทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย	+1	+1	-1	1	0.33	นำไปใช้ ไม่ได้
34	อาจารย์สำรวจความคิดเห็น ของนักศึกษา เพื่อให้ความ ช่วยเหลือด้านวิชาการ	+1	+1	0	2	0.66	นำไปใช้ ได้
35	อาจารย์ส่งเสริมสนับสนุน นักศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความถนัด และ ความสนใจอย่างทั่วถึง	+1	+1	0	2	0.66	นำไปใช้ ได้

ข้อที่	รายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม= $\sum R$	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7. การสนับสนุนการเรียนรู้และวิชาชีพ (ต่อ)							
36	อาจารย์ส่วนใหญ่ร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพ	+1	0	+1	2	0.66	นำไปใช้ได้
37	อาจารย์ได้ร่วมเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติในหลากหลายช่องทาง	+1	+1	0	2	0.66	นำไปใช้ได้
38	อาจารย์ได้รับการยอมรับทางวิชาการทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และแวดวงวิชาชีพ อาจารย์ด้วยกัน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

หมายเหตุ: * หมายถึง เป็นข้อกระทงคำถามที่ได้ค่า IOC = 0.33 ซึ่งได้นำไปปรับปรุงแก้ไขในเรื่องภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนไม่กำกวมก่อนนำไปเก็บข้อมูล





ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยง (Reliability)

1. บรรยายการสองค่าการ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	41

Item - Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organizational Climate 1	148.60	583.766	.464	.967
Organizational Climate 2	148.63	575.413	.619	.967
Organizational Climate 3	148.60	581.076	.524	.967
Organizational Climate 4	148.43	572.806	.720	.966
Organizational Climate 5	148.57	575.978	.650	.966
Organizational Climate 6	148.70	581.941	.584	.967
Organizational Climate 7	148.93	575.926	.738	.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organizational Climate 8	149.60	564.041	.658	.967
Organizational Climate 9	149.10	582.369	.480	.967
Organizational Climate 10	149.10	579.403	.697	.966
Organizational Climate 11	148.87	570.464	.843	.966
Organizational Climate 12	149.20	569.338	.681	.966
Organizational Climate 13	148.83	576.006	.708	.966
Organizational Climate 14	149.10	567.128	.736	.966
Organizational Climate 15	149.33	567.264	.685	.966
Organizational Climate 16	148.80	585.752	.446	.967
Organizational Climate 17	148.90	590.093	.309	.968
Organizational Climate 18	148.90	558.852	.803	.966
Organizational Climate 19	148.57	568.254	.830	.966
Organizational Climate 20	148.67	569.333	.803	.966
Organizational Climate 21	148.70	589.666	.409	.967
Organizational Climate 22	148.60	584.248	.691	.966
Organizational Climate 23	148.53	577.982	.678	.966
Organizational Climate 24	148.30	579.872	.751	.966
Organizational Climate 25	148.93	561.375	.905	.965
Organizational Climate 26	148.90	587.059	.551	.967
Organizational Climate 27	148.80	571.545	.788	.966
Organizational Climate 28	148.87	583.775	.572	.967
Organizational Climate 29	148.60	574.179	.711	.966
Organizational Climate 30	148.90	573.266	.734	.966
Organizational Climate 31	148.77	583.013	.516	.967
Organizational Climate 32	148.73	575.651	.702	.966
Organizational Climate 33	148.57	585.633	.449	.967
Organizational Climate 34	148.60	574.524	.703	.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organizational Climate 35	148.53	581.430	.589	.967
Organizational Climate 36	148.97	562.792	.818	.966
Organizational Climate 37	148.23	587.151	.450	.967
Organizational Climate 38	148.60	578.248	.588	.967
Organizational Climate 39	148.43	579.909	.644	.967
Organizational Climate 40	148.23	594.530	.322	.968
Organizational Climate 41	148.43	572.875	.664	.966

ค่าความเที่ยง (Reliability)

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	38

Item - Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Academic Leadership 1	143.77	487.909	.796	.979
Academic Leadership 2	143.93	479.306	.830	.978
Academic Leadership 3	143.63	488.516	.666	.979
Academic Leadership 4	143.47	491.223	.677	.979
Academic Leadership 5	143.77	494.323	.573	.979
Academic Leadership 6	144.00	488.759	.626	.979
Academic Leadership 7	143.77	494.323	.573	.979
Academic Leadership 8	144.00	487.862	.618	.979
Academic Leadership 9	143.83	483.454	.749	.979
Academic Leadership 10	143.57	491.633	.728	.979
Academic Leadership 11	143.73	485.237	.745	.979
Academic Leadership 12	143.73	483.513	.847	.978
Academic Leadership 13	143.63	490.861	.748	.979
Academic Leadership 14	143.90	477.266	.855	.978
Academic Leadership 15	143.77	481.082	.804	.979
Academic Leadership 16	143.67	480.161	.804	.979
Academic Leadership 17	143.60	485.559	.735	.979
Academic Leadership 18	143.50	485.983	.678	.979
Academic Leadership 19	143.90	475.334	.834	.978
Academic Leadership 20	143.77	479.978	.796	.979
Academic Leadership 21	143.73	485.375	.741	.979
Academic Leadership 22	143.60	491.421	.697	.979
Academic Leadership 23	143.80	479.200	.841	.978
Academic Leadership 24	143.80	486.786	.810	.979

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Academic Leadership 25	143.63	482.792	.752	.979
Academic Leadership 26	143.57	491.978	.715	.979
Academic Leadership 27	143.57	486.392	.787	.979
Academic Leadership 28	143.73	479.237	.732	.979
Academic Leadership 29	143.73	479.099	.835	.978
Academic Leadership 30	143.97	489.275	.656	.979
Academic Leadership 31	143.93	482.064	.839	.978
Academic Leadership 32	143.77	485.633	.812	.979
Academic Leadership 33	144.07	477.099	.863	.978
Academic Leadership 34	144.07	479.306	.804	.979
Academic Leadership 35	143.80	489.890	.705	.979
Academic Leadership 36	144.23	487.633	.559	.980
Academic Leadership 37	143.87	488.947	.618	.979
Academic Leadership 38	143.87	487.292	.706	.979



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวชไมพร ทิพย์ประชาบาล
วัน เดือน ปีเกิด	2 กุมภาพันธ์ 2531
สถานที่เกิด	อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

