

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

A Study of Factors Influencing the Management Towards Excellence of Schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand

พิชชา รอดอนันต์¹, ประภัสสร สมสathan² และ ณัฐวรรณ วิวัฒน์กิจภูวดล³

Pitcha Rodanan¹, Prapatsorn Somsathan² and Natthawat Wiwatkitbhuwadol³

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพายัพ

Major in Educational Administration, Faculty of Graduate School, Payap University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹Keypitcha2516@gmail.com

Retrieved: November 3, 2025; Revised: November 25, 2025; Accepted: November 27, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และเพื่อเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยที่ประกอบไปด้วยสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ตามแนวทางของ Scott (1990) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และได้กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสมมติฐานที่แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน; โรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Abstract

This article aims to study the concepts of factors influencing management toward excellence in schools under the Church of Christ in Thailand Foundation. It also proposes a conceptual research framework that includes hypotheses about these factors. The study employed a Documentary Research methodology based on the approach of Scott (1990; 2006) to analyze relevant literature. The research findings indicate that the factors influencing excellence in school management, synthesized from the reviewed studies, consist of four key factors: 1) Leadership of the administrator 2) Organizational culture 3) Organizational commitment and 4) Information technology The study also presents a hypothetical research framework that shows the relationship between these factors and management excellence in schools.

Keywords: Factors Influencing Management Towards School Excellence; School Under the Foundation of the Council of Churches in Thailand



บทนำ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายรอบด้าน จาก อัตราการเกิดที่ลดลง ส่งผลให้จำนวนนักเรียนลดน้อยลง ประกอบกับ นโยบายทางการศึกษาของภาครัฐ เช่น โครงการพัฒนาการศึกษาของรัฐบาล การจัดการศึกษาฟรีโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และการขยายตัวของโรงเรียนดีประจำตำบล ล้วนสร้างแรงกดดันและผลกระทบต่อการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ ปัญหาการขาดแคลนครู เนื่องจากการย้ายไปรับราชการกลางคัน รวมถึง การแข่งขันที่รุนแรง ระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง ล้วนบั่นทอนประสิทธิภาพการเรียนการสอนและเสถียรภาพของโรงเรียนเอกชนอย่างต่อเนื่อง (จิตตพร ลีละผลิน, 2565) ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการแข่งขันจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และนานาชาติ โรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์การบริหารให้โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อดึงดูดนักเรียนให้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (พ.ศ. 2556-2561) ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครู และ สถานศึกษาให้ทันสมัย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

โรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน การศึกษาเอกชน (สช.) ก็ประสบปัญหาเดียวกัน โดยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว นโยบายรัฐบาล จำนวนนักเรียนที่ลดลง และคุณภาพการจัดการศึกษา นอกจากนี้ วิกฤติ โควิด-19 (พ.ศ. 2562) ยังซ้ำเติมสถานการณ์ ทำให้บางโรงเรียนต้องปิดกิจการและหลายแห่งมีจำนวนนักเรียนลดลงอย่างมาก (ยุทธชัย ดำรงมณี, 2562) แม้ว่าสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จะมี การกำหนดนโยบาย แผนงาน และการนำผลการประเมินย้อนหลังมาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการ แต่ส่วนใหญ่ เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการวางแผนระยะยาว (ยุทธชัย ดำรงมณี, 2562) จากการสำรวจ สภาพแวดล้อมภายใน พบจุดอ่อน อาทิ ระเบียบข้อบังคับที่ไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน การจัดการเรียน การสอนที่ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน กระบวนการบริหารงานที่ซับซ้อนขาดความคล่องตัว และการขาดแคลน บุคลากรระดับบริหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคภายนอก เช่น จำนวนนักเรียนและรายรับที่ลดลง รวมถึงบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่งที่แตกต่างกันมาก ทำให้ยากต่อการบริหาร จัดการแบบรวมศูนย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมูลนิธิฯ (2566) ที่ระบุ จุดอ่อนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากรที่ไม่เป็นระบบ ระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา และปัญหา ทางการเงิน หนี้สิน ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิม ๆ ผนวกกับภัยคุกคามภายนอก เช่น การแข่งขันที่สูงขึ้น จากโรงเรียนทางเลือก นโยบายรัฐที่ไม่เอื้อต่อการเติบโต และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม (สำนักพันธ กิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2566) เพื่อแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนโรงเรียนในสังกัดให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานพันธกิจการศึกษาจึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ใน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2566-2569) ให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง และ มีศักยภาพในการแข่งขันภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานความเชื่อทางคริสต์ศาสนา รวมถึงได้ กำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพในการแข่งขัน โดยเน้นความเป็นเลิศใน การบริหารงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรให้มีสมรรถนะระดับมืออาชีพ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยมาตรฐานและระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อมุ่ง สู่มาตรฐานสากล (สำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2566)

การยกระดับระบบประกันคุณภาพภายในสู่มาตรฐานสากล ด้วยการบริหารจัดการระบบคุณภาพสู่ความ เป็นเลิศ ถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียนที่เป็นเป้าหมายปลายทาง ของการจัดการศึกษา ระบบบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่ความ เป็นเลิศคือ Thailand Quality Award (TQA) ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก Malcolm Baldrige National Quality



Award (MBNQA) ของสหรัฐอเมริกา โดยมีองค์ประกอบ 7 หมวดที่ครอบคลุมหลักการสำคัญ อาทิ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า การจัดการบุคลากร การใช้ข้อมูลจริง และการมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Education Criteria for Performance Excellence, 2567-2570)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการบริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้มแข็งจะช่วยยกระดับการบริหารและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2541; รุ่ง แก้วแดง, 2546) วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะเป็นรากฐานของการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ สร้างเอกลักษณ์ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร (Lunenburg & Ornstein, 2000; Arroba & Kim, 1992; Owens, 1995; สงวน ช้างฉัตร, 2541; ชยาธิศ กัญหา, 2550) และความผูกพันต่อองค์กรของครูจะกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และมีผลงานที่น่าพึงพอใจ ซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (Steers, 1977, Kast & Rosenzweig, 1985)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น บทความวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสมมุติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปรซึ่งได้จากการสังเคราะห์หลักการแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศของการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรแต่ละตัวจะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันในการสร้างโมเดลเชิงเส้นประกอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาโมเดลสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

จากการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงและทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพและความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับศิริประภา นนท์เค้า และอาคม อึ้งพวง (2566) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นิรันดร์ สุโตด (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ

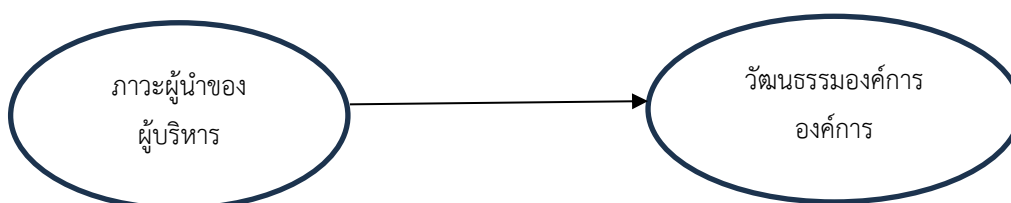
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของของเจนจิรา โกจารย์ศรี (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายแก่นชัยลำภู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดสร้าง และธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สอดคล้องกับ McCabe (2001) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดรูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียน โดยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคน การร่วมมือกัน การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งทั้งหมดมีส่วนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียนสอดคล้องกับ Miller (2002) อธิบายตามแนวคิดของ Schein (1990) ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้นำที่มีความเข้าใจในกลไกการบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กร จะสามารถสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารแบบเปิด และความร่วมมือในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในทิศทางที่ดีขึ้นสอดคล้องกับรุ่งฤดี ยอดเจริญ, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ และชูศักดิ์ เอกเพชร (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562) ยืนยันว่าทั้ง ภาวะผู้นำ และ วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

จากการศึกษาของนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบอย่างสอดคล้องกันว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับ Cameron & Ettington (1988) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งและสอดคล้องกัน จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อและแนวทางปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับ Daft

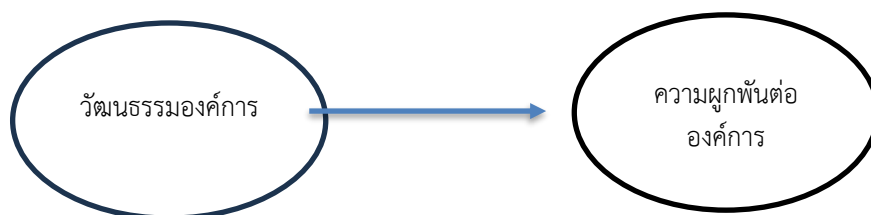
(1992) อธิบายว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกลไกที่ช่วยให้โรงเรียนปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ค่านิยม ความเชื่อ และกลยุทธ์ของโรงเรียนสอดคล้องกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับ Brathwaite (1993) ยืนยันว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงต้องมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็ง ประกอบด้วยค่านิยม พิธีการ เรื่องเล่า และบรรทัดฐานร่วม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและความร่วมมือภายในองค์กร สอดคล้องกับ ปิยวรรณ ดั่งใส, อรรครา ธรรมาธิกุล และสร้อยญา แสงอัมพร (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มี ความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 66.20 และตัวแปรพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562) ระบุว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นหนึ่ง ในปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ พงษ์พิง (2565) พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบอย่างชัดเจนว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงและมี ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ สอดคล้องกับ Sergio, Vanni and Starratt (1988) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของ ครูต่อองค์กร สอดคล้องกับ Cheng (1989) ศึกษาครูมัธยมในฮ่องกง พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Melnick (1989) ระบุว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนส่งผล ต่อพฤติกรรมของบุคลากรในหลายมิติ เช่น ภาษา การแต่งกาย การแสดงออก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความ ภาคภูมิใจในโรงเรียน ซึ่งล้วนส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Lok and Crawford (1999) พบว่า วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุ งานมากและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่วัฒนธรรมเข้มแข็งจะมีความผูกพันสูงกว่า สอดคล้องกับ Poppens (2011) ศึกษาในวิทยาลัยเอกชน พบว่า ผู้ที่รู้สึกว่าเป็นวัฒนธรรมขององค์กร “สอดคล้องกับตนเอง” จะมีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับสูง และการรับรู้ความเหมาะสมของวัฒนธรรมเป็นตัวทำนายความผูกพันได้ดีกว่าปัจจัยส่วนบุคคล อื่น ๆ สอดคล้องกับ Olivier (2001) พบว่า วัฒนธรรมที่ส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจและการดูแลซึ่งกันและกันใน โรงเรียน เป็นปัจจัยทำนายความตั้งใจของครูที่จะอยู่ทำงานต่อในโรงเรียนได้ดีที่สุด สอดคล้องกับ Manetje and Martins (2009) ยืนยันว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง และส่งเสริมให้ เกิดการริเริ่มและการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

งานวิจัยหลายฉบับทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อ ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ Mottaz (1987) พบว่า การสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ Cheng (1989) ศึกษาครูในโรงเรียนมัธยมฮ่องกง พบว่าภาวะผู้นำส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สอดคล้องกับ Mathieu and Zajac (1990) ชี้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และความยุติธรรมในองค์การ สอดคล้องกับ Williams (2003) ศึกษาในประเทศสิงคโปร์ พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์กับความผูกพันและความพึงพอใจของครู สอดคล้องกับ Yousef (2000) และ Geijssel et al. (2003) พบว่าภาวะผู้นำที่ให้การปรึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความผูกพันและความพยายามของครูในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ Cheng (2004) และ Somech (2005) ยืนยันว่า ภาวะผู้นำที่เน้นการชี้นำทางความคิดและการสนับสนุนเชิงบวกช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับ Nguni, Slegers and Denessen (2006) พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของครูระดับประถมศึกษาในแทนซาเนีย สอดคล้องกับ Ross and Gray (2006) ชี้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลโดยตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันของครูต่อพันธกิจของโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับสันติ สุขสัถย์ (2561) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การและสมรรถนะองค์การ สอดคล้องกับ อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562) พบว่า ปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจ การสนับสนุนทางสังคม และความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในขณะที่ปัจจัยระดับโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม และบรรยากาศองค์การ ก็มีผลในทิศทางเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

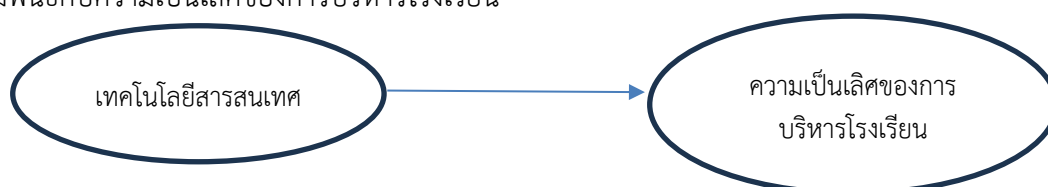


ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อ ประสิทธิภาพและความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ทั้งในระดับแนวคิด

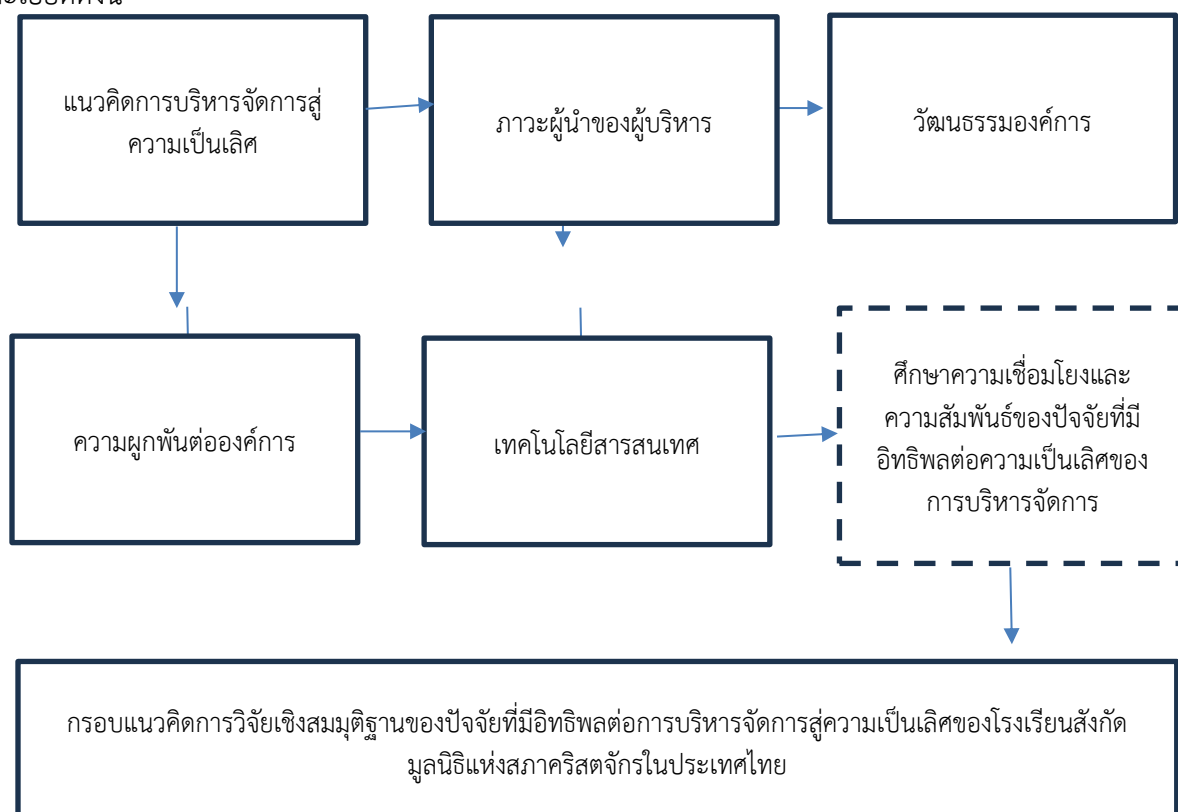
และผลการวิจัยเชิงประจักษ์สอดคล้องกับ Gibson (2000) อธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นผลลัพธ์ของปัจจัยหลายด้าน ทั้งสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของระบบบริหาร สอดคล้องกับ De Waal (2007) เสนอกรอบแนวคิดขององค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยระบุว่า เทคโนโลยีเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักภายใต้กลุ่มโครงสร้างองค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสอดคล้องกับ พัทธวรรณ มาสุวัตร์ (2559) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ (2562) ศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ได้แก่ เทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ บุคลากร และบรรยากาศโรงเรียนสอดคล้องกับ ศยานนท์ ศิริจันทร์ (2566) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การ สมรรถนะครู และ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา จึงสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน



ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. กระบวนการวิธีการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิธีการวิจัยเชิงเอกสารเป็นเครื่องมือสำคัญ โดยผู้วิจัยคัดเลือกเอกสารระดับ ทุตติยภูมิ คือ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย บทความวิจัยและ วิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ เอกสารเผยแพร่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติ ราชกิจจานุเบกษา แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ เป็นต้น (Wellington, 2000)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารระดับทุตติยภูมิตามแนวทางของ Scott (1990, 2006) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ในการคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) มีความถูกต้อง (Authenticity) คือ เป็นเอกสารที่มาจาก แหล่งเชื่อถือได้ มีความต้องถูกต้อง สมบูรณ์ สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ ตีพิมพ์ 2) มีความน่าเชื่อถือ (Credibility) คือ เป็นเอกสารที่ปราศจากข้อผิดพลาดและการบิดเบือนข้อมูล 3) ความเป็นตัวแทน (Representativeness) คือ เป็นเอกสารที่สามารถแสดงรายละเอียดแทน เอกสารประเภท เดียวกันได้ รายละเอียดสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรตัวอย่างได้ และ 4) มีความหมาย ชัดเจน (Meaning) คือ เป็นเอกสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนัยสำคัญของการวิจัย (Mogalakwe, 2006)

3. ขอบเขตของเอกสารระดับทุตติยภูมิ ขอบเขตเนื้อหาของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงเอกสารครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปรซึ่งได้จากการสังเคราะห์หลักการแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศของการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรแต่ละตัวจะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันในการสร้างโมเดลเชิงเส้น ประกอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาโมเดลสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานได้ดังนี้ H1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน H2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ H3 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ H4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน H5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ H6 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน และ H7 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

วัตถุประสงค์ที่ 2 การเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า มี 7 แนวทาง ประกอบด้วย แนวทางที่ 1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน แนวทางที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่าน



ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ แนวทางที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ แนวทางที่ 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน แนวทางที่ 5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ แนวทางที่ 6 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน และ แนวทางที่ 7 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

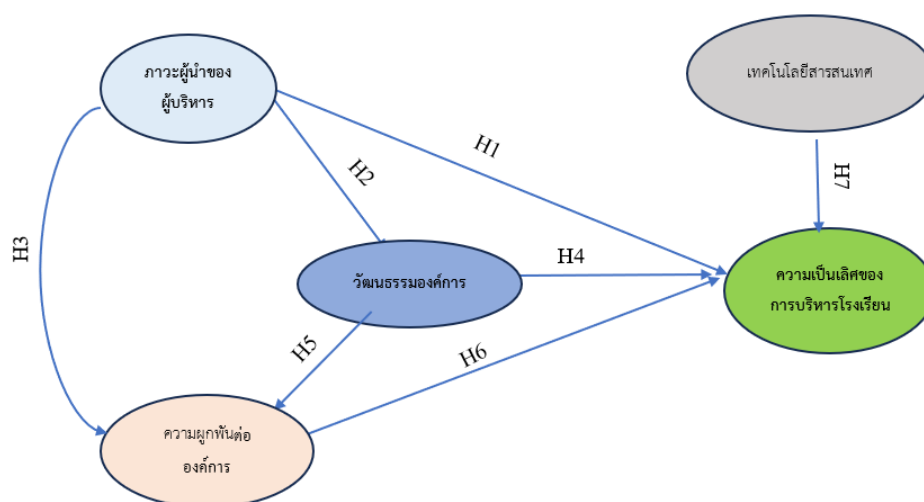
อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางที่ 1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นเหมือนเครื่องกำหนดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลซึ่ง ได้แก่ การเปลี่ยนเป้าหมายการรับรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม แรงจูงใจและสัมพันธภาพของบุคคล และผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและองค์การ ซึ่งการที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศนั้นภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับ Cambell, Corbally and Ransawyer (1967) ได้ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำพบว่า มีความสำคัญ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลซึ่ง ได้แก่ การเปลี่ยนเป้าหมายการรับรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม แรงจูงใจและสัมพันธภาพของบุคคล 2) ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและส่วนรวม แนวทางที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างมากซึ่งส่งผลให้เกิดความเป็นเลิศของการบริหาร สอดคล้องกับ McCabe (2001), Miller (2002) และ อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียน และ ประสพการณ์ทำงานในโรงเรียนของครู ความร่วมมือ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและพยายามดิ้นรนของครู นอกจากนี้ผู้บริหาร ยังถือเป็นพลังที่สำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลต่อ ประสพการณ์ ทำงานของครูในฐานะที่ทำงานสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม ระหว่างครูกับผู้บริหาร และความรู้สึก เห็นคุณค่า และความเชื่อถือไว้วางใจในใจผู้บริหารของครูขึ้นอยู่กับการวางแผนพัฒนาวิชาชีพ วัฒนธรรมกับการพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความเกี่ยวพันกันอย่างมากต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การ แนวทางที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และ แนวทางที่ 6 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งมักจะแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน และถ้าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่จะนำโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศก็จะส่งผ่านอิทธิพลไปสู่บุคลากร และนำทั้งโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศได้ ซึ่งรวมถึง สอดคล้องกับอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562), Ross and Gray (2006), Nguni, Slegers and Denessen (2006), Somech (2005), Cheng (2004), Geijssel, Slegers, Leithwood and Jantzi (2003), Yousef (2000), Williams (2003), Mathieu and Zajac (1990), Cheng (1989) และ Mottaz (1987) ที่ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและความเป็นเลิศของการบริหาร แนวทางที่ 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน และ แนวทางที่ 5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกกำหนดขึ้นที่สมาชิกทุกคนในองค์การปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเป็นที่เข้าใจร่วมกัน ของสมาชิกว่าสิ่งใดที่ปฏิบัติได้และสิ่งใดเป็นข้อห้าม บรรทัดฐานขององค์การสมาชิกสามารถรับรู้ได้ จากค่านิยม และความ

เชื่อว่าทุกคนในองค์กรยึดถือจึงมีความสำคัญมากต่อการนำโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศเพราะถ้าหากโรงเรียนมีวัฒนธรรมของความเป็นเลิศก็จะส่งผลให้บุคลากรมีค่านิยม และดำเนินตามแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับ Sergiovanni and Starratt (1988, p.103)กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวปฏิบัติที่ถูกกำหนดขึ้นที่สมาชิกทุกคนในองค์กรปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเป็นที่เข้าใจร่วมกัน ของสมาชิกว่าสิ่งใดที่ปฏิบัติได้และสิ่งใดเป็นข้อห้าม บรรทัดฐานขององค์กรสมาชิกสามารถรับรู้ได้ จากค่านิยม และความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรยึดถือ แนวทางที่ 7 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบของการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรที่จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่องค์กรนำไปใช้ในการจัดการความรู้ทั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์กรใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันตลอดจนการจัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt and Reynolds (1996) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานมีดังนี้



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ และความเป็นเลิศของโรงเรียน

H 1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

H 2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

H 3 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร



H 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

H 5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

H 6 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

H 7 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานได้ดังนี้ แนวทางที่ 1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน แนวทางที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ แนวทางที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แนวทางที่ 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน แนวทางที่ 5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แนวทางที่ 6 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน และแนวทางที่ 7 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน และได้รับการเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสมมติฐาน พบว่า มี 7 แนวทาง ประกอบด้วย แนวทางที่ 1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน แนวทางที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ แนวทางที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แนวทางที่ 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน แนวทางที่ 5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แนวทางที่ 6 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน และ แนวทางที่ 7 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

บทความเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร โดยศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบเบื้องต้นของแต่ละแนวคิดจากการ สังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการทดสอบความถูกต้องขององค์ประกอบดังกล่าวในบริบทของสังคมไทยจึงสามารถต่อยอดสู่การวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันองค์ประกอบที่พบโดยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis) หรือเป็นกรอบในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded

Theory) ของแนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ ในการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทุกแนวคิดทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศของการบริหารจัดการโรงเรียน ดังนั้น การดำเนินการในอนาคตจึงสามารถศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีนำผลการวิจัยไปศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันและโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) เพื่อยืนยันว่าโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสมมุติฐานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจดี. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 4(1), 1–15.
- จิราภรณ์ พงษ์พัง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจนจิรา โกจารย์ศรี. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการจัดการศึกษาแก่นชัยลำภู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ณวิวรรณ แผ้วตะคุ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยาธิ กัญหา. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชิตวร ลีละผลิน. (2565). วิฤตการศึกษาไทย ถ้าไร้การศึกษาเอกชน. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://www.matichon.co.th/education/news_2507335
- นิรันดร์ สุธิด. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญเหลือ ทาไทสง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปิยวรรณ ดวงใส, อรรถาธรรมาธิกุล และ สรัญญา แสงอัมพร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา. *วารสารมจรอุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1399–1414.
- พัชรภรณ์ มาสุวัตร, ช่อเพชร เป้าเงิน และ สุรพล น้อยแสง. (2559). รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(1), 221–230.
- ยุทชัย ดำรงมณี. (2562). อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดทักษะในอนาคต (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- รุ่งฤดี ยอดเจริญ, วีระยุทธ ชาทะกาญจน์ และ ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบไฟบริการกับวัฒนธรรมองค์การ. *วารสารมจรอุบลปริทรรศน์*, 7(2), 397–408.
- ศิริประภา นนท์เค้า, และ อาคม อึ้งพวง. (2566). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพสถานศึกษา. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(2), 104–115.
- สงวน ช้างฉัตร. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2551). *การเตรียมองค์กรเพื่อรับการตรวจประเมินตามแนวทาง TQA*. กรุงเทพฯ: พงษ์วรินทร์.
- สันติ สุขสัถย์. (2561). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต (คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียน (ค.ศ. 2023–2026)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552–2561)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). การกระจายอำนาจทางการศึกษา. *วารสารราชบัณฑิตยสถาน*, 23(2), 41–51.
- อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว, และคณะ. (2562). การพัฒนาตัวแบบประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(2), 551–565.
- Arroba, T. and Kim, J. (1992). *Pressure at work: A survival guide for managers*. (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Baldrige National Quality Program. (2024). *Education criteria for performance excellence*. Gaithersburg, MD: National Institute of Standards and Technology.
- Brathwaite, G. G. (1993). *Enculturation of employees* (Doctoral dissertation). University of Toronto, Canada.
- Cameron, K. S. and Ettington, D. R. (1988). *Organizational culture*. New York, NY: Agathon Press.
- Campbell, R., Corbally, J. L. and Ramseyer, J. A. (1967). *Introduction to educational administration*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Cheng, L. Y. (2004). Organizational culture and leadership behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 5(1–2), 432–438.
- Cheng, Y. C. (1989). *Organizational culture and leadership* (Unpublished doctoral dissertation). Harvard University.
- Daft, R. L. (1992). *Organization theory and design*. St. Paul, MN: West Publishing.
- De Waal, A. (2007). High performance organizations. *Business Strategy Series*, 8, 179–185.
- Geijsel, F., Sleegers, P., Leithwood, K. and Jantzi, D. (2003). Transformational leadership effects. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 228–256.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes*. (10th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.



- Kast, F. E. and Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management*. (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Lok, P. and Crawford, J. (1999). Organizational commitment and culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365–377.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Manetje, O. and Martins, N. (2009). Organizational culture and commitment. *Southern African Business Review*, 13(1), 87–111.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). Organizational commitment meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- McCabe, D. L., Treviño, L. K. and Butterfield, K. D. (2001). Academic dishonesty. *Ethics & Behavior*, 11(3), 219–232.
- Melnick, M. J. (1989). Sports fan research. *Sociology of Sport Journal*, 6(2), 167–175.
- Miller, B. P. (2002). Leadership and culture (Doctoral dissertation). *Dissertation Abstracts International*, 62(2), 437.
- Mogalakwe, M. (2006). Document research methods. *African Sociological Review*, 10(1), 221–230.
- Mottaz, C. J. (1987). Work satisfaction and commitment. *Sociological Quarterly*, 28(4), 541–558.
- Nguni, S., Slegers, P. and Denessen, E. (2006). Leadership and job satisfaction. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145–177.
- Olivier, D. F. (2001). *School culture model (Doctoral dissertation)*. Retrieved from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3016566>
- Owens, R. G. (1995). *Organizational behavior in education*. (5th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Poppens, B. B. (2011). *Organizational culture types (Doctoral dissertation)*. Retrieved from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9991659>
- Ross, J. A. and Gray, P. (2006). Transformational leadership. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179–199.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *Organizational Dynamics*, 13–28.
- Scott, J. (1990). *A matter of record*. Cambridge: Polity Press.
- Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (1988). *Supervision: A human perspective*. (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Sirikhun, S., Pienthunyakorn, S. and Pakotang, J. (2023). School effectiveness model. *Journal of Social Science and Cultural*, 7(2), 282–302.
- Somech, A. (2005). Leadership approaches. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 777–800.
- Steers, R. M. (1977). Organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.
- Wellington, J. (2000). *Educational research*. London: Continuum.
- Williams, M. W. (2003). Leadership and achievement (Doctoral dissertation). *Dissertation Abstracts International*, 64(12), 4309.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–24.