

สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

CANONICAL CORRELATION BETWEEN ADMINISTRATOR CHARACTERISTICS
AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2564

KMITL-2021-ED-M-218-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

CANONICAL CORRELATION BETWEEN ADMINISTRATOR
CHARACTERISTICS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2021
KMITL-2021-ED-M-218-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2021

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

นักศึกษา

รหัสประจำตัว

ปริญญา

สาขาวิชา

พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

นางสาวธิดารัตน์ ไพรวลัย

61603165

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

การบริหารการศึกษา

2564

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) หาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 - 0.81 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S=0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.32$, $S=0.66$) และประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S=0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X}=4.44$, $S=0.39$) 2) สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในฟังก์ชันที่ 1 มีสหสัมพันธ์คาโนนิกอลเท่ากับ 0.653 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 42.6 ส่วนฟังก์ชันที่ 2, 3, 4, และ 5 สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 6 ตัวแปรส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ตัวแปร เมื่อพิจารณาน้ำหนักความสำคัญรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (.901) และประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (.859)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis	Canonical Correlation Between Administrator Characteristics and School Effectiveness Under The Secondary Educational Service Area Office 2
Student	Miss. Tidarut Paivan
Student ID.	61603165
Degree	Master of Science in Industrial Education
Program	Educational Administrator
Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Boonchan Sisan
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

ABSTRACT

The research objectives were to 1) study the level of Administrator Characteristics and School Effectiveness 2) Study Canonical Correlation Between Administrator Characteristics and School Effectiveness and 3) Study the canonical Weight between Administrator Characteristics and School Effectiveness. The sample size were 400 teachers Under The Secondary Educational Service Area Office 2. Selected by multi-stage random sampling method. The research instrument was a five point scale. questionnaire with the content validity at 0.60-1.00. By questionnaire about the level of characteristics of the executives. discrimination was between 0.42 and 0.96 the reliability of 0.98 and the level of School Effectiveness discrimination was between 0.25 and 0.81 the reliability of 0.95 The data were analyzed by mean, standard deviation. and Canonical Correlation.

The results showed that 1) The level of Administrator Characteristics. were at high level ($\bar{X}=4.18$, $S=0.46$). The high mean was the leadership ($\bar{X}=4.32$, $S=0.66$) and the School Effectiveness were at high level ($\bar{X}=4.18$, $S=0.36$) The high mean was Teacher job satisfaction. ($\bar{X}=4.44$, $S=0.39$) 2) Canonical Correlation Between Administrator Characteristics and School Effectiveness had 5 canonical functions The First function canonical functions had Canonical Correlation at .653 with statistically significance at the .01 levels and covariance at 42.6 part canonical Function 2, 3, 4, and 5 with no statistically significance and 3) Administrator Characteristics 6 variable Affect each other School Effectiveness 4 variable Consider the maximum weight of each side. Administrator Characteristics is human relations (.901) and School Effectiveness is Providing an environment conducive to learning management (.859)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ก็ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยามภา รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ ดร.จินตนา ศรีสารคาม และ ศน.นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ได้อบรม สั่งสอน ให้ความรู้แก่ข้าพเจ้า รวมถึง บิดามารดา ครอบครัวอันเป็นที่รัก และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ธิดารัตน์ ไพรวลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	41
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล.....	70
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	82
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	89
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	89
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	111
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	114
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	125
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	141
ภาคผนวก ข เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย.....	145
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	148
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	155
ประวัติผู้เขียน.....	164

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และแจ้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	4
1.2 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	7
2.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	15
2.2 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style.....	56
2.3 เมตริกซ์กลุ่มตัวอย่าง.....	77
2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของซูปเปอร์เมตริกซ์.....	77
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	90
4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	97
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	99
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ.....	100
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ.....	100
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์.....	101
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	102
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	102
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	103
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน.....	104
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน.....	104

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปยังระบบสารสนเทศด้านการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้.....105
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา.....106
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู.....106
4.14	แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....107
4.15	แสดงค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....108
4.16	แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอลของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 ความเกี่ยวโยงระหว่างกลุ่มตัวแปร ปัจจัย และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล.....	78
4.1 ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียน.....	110



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยมีเป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากความเป็น ประเทศไทย 3.0 โดยพ้นจากความเหลื่อมล้ำ และความไม่สมดุลในการพัฒนา พร้อมกับการปฏิรูป ประเทศไทยในทุกด้านไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม จากนโยบายและแผนการขับเคลื่อน ประเทศไทย 4.0 ดังกล่าว ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากกลไกประชารัฐ องค์กร หน่วยงานจาก ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันอย่างเต็มที่แล้ว การพัฒนาคน ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพ พร้อมทั้งมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ นั้นโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดที่จะ ช่วยพัฒนา ซึ่งโรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพ ที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ (อรุณ จันทวานิช, 2547 : 2) ดังนั้นโรงเรียนจะมีคุณภาพมาตรฐานเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานของ โรงเรียน ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญออกมานั้นคือ การทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นกลไกให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศ และเกิดความเสมอภาคใน การให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนต้องสร้างองค์การของ ตนเองให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนา ความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (รัชพล ศษชา รุ่งโรจน์, 2548 : 7)

ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาเป็นการ ตัดสินใจว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ จำเป็นต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ที่ สำคัญจากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า แนวคิดและ ผลงานวิจัยของ Mott (1972 : 205) Hoy and Ferguson (1985 : 102) Lunenburg & Ornstein (2004 : 409) Hoy and Miskel (2005 : 383) ทรงยศ แก้วมงคล (2554 : 9) รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) ปฐมพงศ์ ขวาลิต (2561 : 18) สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้ ความสำเร็จของการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา และความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้นกลยุทธ์ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้น ก็คือผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก เพราะเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การในการปฏิรูปการศึกษาไทย สอดคล้องกับการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นอกจากนี้ความอยู่รอดของโรงเรียนในโลกยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารจัดการไปสู่การตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาต่างๆได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ต้องมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้นำที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีทักษะในการบริหารงาน การบริหารคน ใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างเครือข่าย ความร่วมมือ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะการบริหารงานภายใต้ความยุ่งยากและประสบปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ผู้บริหารต้องใช้ทักษะ ความรู้ และเจตคติที่ดีในการทำงาน จะทำให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยผลงานวิจัยของมนตรี บุญธรรม (2544 : 86) สัมพันธ์พิชชา ชวนสำราญ (2545 : 109) ชัชวาล คำแข่ง (2547 : 55) ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550 : 111) สุนทราน นนสุราษ (2550 : 145) อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) นฤมล ศรียาเทพ (2560 : 83) ชิวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561 : 99) ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานลงสู่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการบริหารเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ อาทิ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา เน้นให้โรงเรียนพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักสูตร มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อบรมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาดตนเองอยู่ตลอดเวลา (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. 2560 : 3) ดังนั้นทิศทางที่จะทำให้โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้เกิดประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆ และจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สหสัมพันธ์คานอนิคอล เนื่องจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอลเป็นเทคนิคทางสถิติในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างชุดตัวแปร 2 ชุด ประกอบไปด้วยตัวแปรที่มากกว่าหรือเท่ากับสองตัวขึ้นไป โดยจำนวนของสหสัมพันธ์จะเท่ากับจำนวนตัวแปรของชุดที่น้อยกว่า ซึ่งเป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาข้างต้น โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอลนั้นมีความแตกต่างจากการวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ทั่วไปคือ ผลการวิเคราะห์จะทำให้ทราบความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรสองชุด และทราบค่าตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดในแต่ละชุดของตัวแปร และยังสามารถลดข้อมูลหรือตัวแปรลงโดยสามารถสร้างตัวแปรประกอบหรือตัวแปรคาโนนิคอลขึ้นจากค่าสัมประสิทธิ์ ทั้งนี้ยังสามารถนำค่าของตัวแปรคาโนนิคอลมาใช้จัดอันดับหน่วยวิเคราะห์ตามค่าสูงต่ำซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งของตัวแปรต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นตัวแปรคาโนนิคอล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยใช้สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เพื่อทำให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารว่าตัวแปรใดส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้บริหารงานด้านต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2.3 เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1.3.1 สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน

1.3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารอย่างน้อย 1 คุณลักษณะส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการศึกษากรอบแนวคิดออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดผลการวิจัยของ Mott (1972 : 205) Hoy and Ferguson (1985 : 102) Lunenburg & Ornstein (2004 : 409) Hoy and Miskel (2005 : 383) ทรวงยศ แก้วมงคล (2554 : 9) รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) ปฐมพงศ์ ชาวลิต (2561 : 18) และสามารถสังเคราะห์เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งอ้างอิง						
	Mott (1972)	Hoy and Ferguson (1985)	Lunenburg & Ornstein	(Hoy and Miskel, (2005)	ทรวงยศ แก้วมงคล (2554)	รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561)	ปฐมพงศ์ ชาวลิต (2561)
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	✓						
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	✓						
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน	✓				✓	✓	
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	✓					✓	
5. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน		✓					
6. ความพึงพอใจในการทำงานของครู		✓			✓		
7. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู		✓					
8. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ		✓					
9. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก		✓					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง						
	Mott (1972)	Hoy and Ferguson (1985)	Lunenburg & Ornstein (2004)	(Hoy and Miskel, (2005)	ทรงยศ แก้วมงคล (2554)	รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561)	ปฐมพงษ์ ขวาลิต (2561)
ประสิทธิผลของโรงเรียน							
10. ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน			✓				
11. การเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน			✓				
12. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ			✓				
13. การปรับตัว				✓			
14. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				✓	✓		
15. การบูรณาการเป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ				✓			
16. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม				✓			
17. ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ					✓		
18. การบูรณาการเป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ				✓			
19. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม				✓			
20. ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ					✓		
21. คุณภาพผู้เรียน							✓
22. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้							✓
23. การรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน							✓
24. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร							✓
25. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง						✓	
26. นักเรียนมีเจตคติที่ดี						✓	
27. ความผูกพันต่อองค์กร						✓	
28. สมรรถนะของผู้เรียน						✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยใช้การรวมกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่มีลักษณะและความหมายที่เหมือนและใกล้เคียงกันรวมเป็นปัจจัยเดียวกัน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณภาพผู้เรียน เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน นักเรียนมีเจตคติที่ดี และสมรรถนะของผู้เรียน เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ความปลอดภัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และการปรับตัวเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน การเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การบูรณาการเป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน เป็นการบริหารจัดการสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
4. การบริหารจัดการสถานศึกษา
5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

1.4.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดผลการวิจัยของมนตรี บุญธรรม (2544 : 86) สัมพันธ์พิชชา ชวนสำราญ (2545 : 109) ชัชวาล คำแข่ง (2547 : 55) ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550 : 111) สุนทรา นนสุราษ (2550 : 145) อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) นฤมล ศรียาเทพ (2560 : 83) ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561 : 99)

ตารางที่ 1.2 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง							
	มนตรี บุญธรรม (2544)	สันต์พิชชา ชวนสำราญ (2545)	ชัชวาล คำเฮ้ง (2547)	ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550)	สุนทราน นนสุรราช (2550)	อนงค์นารถ ไชยธา (2557)	นฤมล ศรียาเทพ (2560)	ชีวิสาธน์ กิ่งแก้ว (2561)
1. ด้านบุคลิกภาพ	✓	✓	✓			✓		✓
2. ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ด้านความรู้ความสามารถ	✓				✓			✓
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์		✓						✓
6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					✓	✓		
7. ด้านวิสัยทัศน์				✓	✓	✓		✓
8. ด้านการจัดระบบ							✓	
9. ด้านวิชาการ							✓	
10. ด้านการบริหารจัดการ						✓	✓	
11. ด้านสังคมและชุมชน							✓	
12. ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงการบริหาร							✓	
13. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี						✓		
14. ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร						✓		
15. ด้านความรู้ความสามารถด้านสารสนเทศ					✓			
16. ด้านรู้เท่าทันสถานการณ์					✓			
17. ด้านทักษะทางสังคม					✓			
18. ด้านทักษะการแก้ปัญหา					✓			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยใช้การรวมกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่มีลักษณะและความหมายที่เหมือนและใกล้เคียงกันรวมเป็นปัจจัยเดียวกัน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงการบริหาร ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี เป็นต้นภาวะผู้นำ ด้านการจัดระบบ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านรู้เท่าทันสถานการณ์ เป็นต้นด้านวิสัยทัศน์ ด้านสังคม และชุมชน และด้านทักษะทางสังคม เป็นต้นมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านภาวะผู้นำ
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์
6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 6,146 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 : ออนไลน์) ในปีการศึกษา 2563

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane 1967 (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 69) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 376 คน เพื่อป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่างจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 การวิจัยครั้งนี้จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.5.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษา 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.6.1 **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีตัวแปรดังนี้

1.6.1.1 **ด้านบุคลิกภาพ** หมายถึง คุณลักษณะทางร่างกาย อุปนิสัย สติปัญญา และการสื่อสารของผู้บริหารที่สังเกตได้ ส่งผลให้ผู้พบเห็นเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา

1.6.1.2 **ด้านภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้ความสามารถกระตุ้น จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6.1.3 **ด้านวิสัยทัศน์** หมายถึง การประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ แห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อฉายภาพในอนาคตที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นจะสะท้อนเป้าหมาย ความหลังและอนาคตที่พึงประสงค์

1.6.1.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนของผู้บริหารที่แสดงถึงคุณงามความดี ทางกาย วาจา ใจ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.6.1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ด้วยความรัก ความชอบพอ ในการทำกิจกรรมร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.6.1.6 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ คิดหลายแง่หลายมุม มีความคล่องแคล่วในการคิด มีความยืดหยุ่นในการคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่

1.6.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ รายละเอียดดังนี้

1.6.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถของนักเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม

1.6.2.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม อุปนิสัย และค่านิยมอันดีงาม ที่แสดงออกเป็นกิจนิสัยและนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.6.2.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในโรงเรียน เช่น อาคาร ห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์โดยรอบสะอาด มีความสะดวกสบาย มีการเรียนการสอนครบถ้วน และสภาพทางจิตวิทยา เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับเพื่อนที่มีความเป็นกันเอง ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเหมาะสม

1.6.2.4 การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดองค์กร และทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.6.2.5 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของครูที่มีความชอบต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อมของงาน และเป็นแรงผลักดันให้ครูมีขวัญกำลังใจและกระตือรือร้นในการทำงาน

1.6.3 สหสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical Correlation) หมายถึง ค่าแสดงความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องระหว่างชุดตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.6.4 ค่าน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอล หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของชุดตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.6.5 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียน การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.6.6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดอยู่ใน ระบบการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยจำนวน 52 โรงเรียน คือ

- 1) ร.ร.บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4
- 2) ร.ร.นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย 3
- ร.ร.นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2
- 4) ร.ร.มัธยมวัดหนองจอก 5) ร.ร.สุรศักดิ์มนตรี 6) ร.ร.กุนนทีรุทธาราณยาวินยาคม 7) ร.ร.สตรี วัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ 8) ร.ร.พุทธจักรวิทยา 9) ร.ร.สตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทร์ราชบรมราชชนนี 10) ร.ร.นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร 11) ร.ร.ลาดปลาเค้า พิทยาคม 12) ร.ร.รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน 13) ร.ร.เทพศิรินทร์ร่มเกล้า 14) ร.ร.เตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้า 15) ร.ร.นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า 16) ร.ร.รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง 17) ร.ร.เตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ 18) ร.ร.สายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ 19) ร.ร.สิริรัตนาธร 20) ร.ร.วชิรธรรมสาธิต 21) ร.ร.มัธยมวัดธาตุทอง 22) ร.ร.ปทุมคงคา 23) ร.ร.พระโขนงพิทยาลัย 24) ร.ร.ราชวินิตบางเขน 25) ร.ร.หอวัง 26) ร.ร.สารวิทยา 27) ร.ร.เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา 28) ร.ร.จันทร์หุ่นบำเพ็ญ 29) ร.ร.วัดสุทธิวราราม 30) ร.ร.เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาวาเขต 31) ร.ร.สตรีศรีสุริโยทัย 32) ร.ร.นนทรีวิทยา 33) ร.ร.เจ้าพระยาวิทยายาคม 34) ร.ร.บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 35) ร.ร.นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา 36) ร.ร.เทพลีลา 37) ร.ร.มัธยมวัดบึงทองหลาง 38) ร.ร.ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง 39) ร.ร.ฤทธะวรรณาลัย 40) ร.ร.ฤทธะวรรณาลัย 2 41) ร.ร.ดอนเมืองจตุรจินดา 42) ร.ร.สีกัน (วัฒนารามนันทอุปถัมภ์) 43) ร.ร.เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 44) ร.ร.ราชดำริ 45) ร.ร.ศรีพฤฒา 46) ร.ร.พรตพิทยพยัต 47) ร.ร.เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณ ภูมิ 48) ร.ร.บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 49) ร.ร.เศรษฐบุตรบำเพ็ญ 50) ร.ร.บางกะปิ 51) ร.ร.สตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ และ 52) ร.ร.สุขุมวิทอุปถัมภ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร วารสาร และรายงานการวิจัย ต่าง ๆ ซึ่งได้เรียบเรียงและนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายประสิทธิผล
 - 2.2 ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.3 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 - (2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
 - (3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
 - (4) การบริหารจัดการสถานศึกษา
 - (5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - (1) ด้านบุคลิกภาพ
 - (2) ด้านภาวะผู้นำ
 - (3) ด้านวิสัยทัศน์
 - (4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - (5) ด้านมนุษยสัมพันธ์
 - (6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.1 ความเป็นมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2563 : ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ต้องถูกยกเลิก ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้รวมโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน กับโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน รวมโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน และมีการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ จำนวน 1 โรงเรียน รวมเป็น 52 โรงเรียน มีเขตปกครอง รวม 27 เขตปกครอง ประกอบด้วย 1)เขตคลองสามวา 2)เขตคันนายาว 3)เขตจตุจักร 4)เขตดอนเมือง 5)เขตบางกะปิ 6)เขตบางเขน 7)เขตบึงกุ่ม 8)เขตประเวศ 9)เขตมีนบุรี 10)เขตลาดกระบัง 11)เขตลาดพร้าว 12)เขตวังทองหลาง 13)เขตสวนหลวง 14)เขตสะพานสูง 15)เขตสายไหม 16)เขตหนองจอก 17)เขตหลักสี่ 18) เขตห้วยขวาง 19)เขตคลองเตย 20)เขตดินแดง 21)เขตบางคอแหลม 22)เขตบางนา 23)เขตบางรัก 24)เขตพระโขนง 25)เขตยานนาวา 26)เขตวัฒนา และ 27)เขตสาทร ที่ตั้ง 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 (ตั้งอยู่ในโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์)

1.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2563 : ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยแบ่งส่วนราชการ ภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 7) หน่วยตรวจสอบภายใน 8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสาน การระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ในการศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การศึกษาข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า สหวิทยาเขตแบ่งออกเป็น 11 สหวิทยาเขต ซึ่งประกอบด้วย สหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก สหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สหวิทยาเขตฉะเชิงเทรา สหวิทยาเขตเบญจบุรพา สหวิทยาเขตเบญจศิริ สหวิทยาเขตรัชโยธิน สหวิทยาเขตราชนครินทร์ สหวิทยาเขตวังทองหลาง สหวิทยาเขตวิภาวดี สหวิทยาเขตศรีนครินทร์ และสหวิทยาเขตเสรีไทย มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 20 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 6 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 2 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563) ปรากฏในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ลำดับ	ชื่อสหวิทยาเขต / โรงเรียน	เขตปกครอง	ขนาดโรงเรียน
1. สหวิทยาเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก			
1	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	เขตคลองสามวา	ใหญ่พิเศษ
2	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	เขตคลองสามวา	ใหญ่
3	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4	เขตหนองจอก	ใหญ่
4	มัธยมวัดหนองจอก	เขตหนองจอก	ใหญ่พิเศษ
2. สหวิทยาเขตจตุรวิทย์			
5	สุรศักดิ์มนตรี	เขตดินแดง	ใหญ่พิเศษ
6	กุนนทีรุทธารามวิทยาคม	เขตดินแดง	กลาง
7	สตรีวิทย์มหาพัฒนาราม ในพระบรมราชูปถัมภ์	เขตบางรัก	ใหญ่
8	พุทธจักรวิทยา	เขตบางรัก	เล็ก
3. สหวิทยาเขตนวลจันทร์			
9	สตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี	เขตลาดพร้าว	ใหญ่พิเศษ
10	นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	เขตบึงกุ่ม	ใหญ่พิเศษ
11	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	เขตลาดพร้าว	ใหญ่
12	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	เขตบางเขน	ใหญ่
4. สหวิทยาเขตเบญจบุรพา			
13	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	เขตลาดกระบัง	ใหญ่พิเศษ
14	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	เขตสะพานสูง	ใหญ่พิเศษ
15	นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	เขตสะพานสูง	ใหญ่พิเศษ
16	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	เขตลาดกระบัง	ใหญ่พิเศษ
17	เตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์	เขตหนองจอก	กลาง
5. สหวิทยาเขตเบญจศิริ			
18	สายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ	เขตคลองเตย	ใหญ่พิเศษ
19	สิริรัตนาร	เขตบางนา	ใหญ่พิเศษ
20	วชิรธรรมสาธิต	เขตพระโขนง	ใหญ่พิเศษ
21	มัธยมวัดธาตุทอง	เขตวัฒนา	ใหญ่
22	ปทุมคงคา	เขตคลองเตย	ใหญ่
23	พระโขนงพิทยาลัย	เขตพระโขนง	ใหญ่
6. สหวิทยาเขตรัชโยธิน			
24	ราชวินิตบางเขน	เขตหลักสี่	ใหญ่
25	หอวัง	เขตจตุจักร	ใหญ่พิเศษ
26	สารวิทยา	เขตจตุจักร	ใหญ่พิเศษ
27	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	เขตห้วยขวาง	ใหญ่พิเศษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่โรงเรียนได้รับมาเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสหวิทยาเขต / โรงเรียน	เขตปกครอง	ขนาดโรงเรียน
28	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	เขตห้วยขวาง	กลาง
7. สหวิทยาเขตราชนครินทร์			
29	วัดสุทธิวราราม	เขตสาทร	ใหญ่พิเศษ
30	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาวา	เขตสาทร	ใหญ่
31	สตรีศรีสุริโยทัย	เขตสาทร	ใหญ่
32	นนทรีวิทยา	เขตยานนาวา	ใหญ่
33	เจ้าพระยาวิทยาคม	เขตยานนาวา	เล็ก
8. สหวิทยาเขตวังทองหลาง			
34	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	เขตวังทองหลาง	ใหญ่พิเศษ
35	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	เขตวังทองหลาง	ใหญ่
36	เทพลีลา	เขตบางกะปิ	ใหญ่
37	มัธยมวัดบึงทองหลาง	เขตบางกะปิ	ใหญ่
9. สหวิทยาเขตวิภาวดี			
38	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	เขตดอนเมือง	ใหญ่พิเศษ
39	ฤทธะวรรณาลัย	เขตสายไหม	ใหญ่พิเศษ
40	ฤทธะวรรณาลัย 2	เขตสายไหม	ใหญ่
41	ดอนเมืองจตุรจินดา	เขตดอนเมือง	กลาง
42	สีกัน (วัฒนารักษ์อุปถัมภ์)	เขตดอนเมือง	ใหญ่
10. สหวิทยาเขตศรีนครินทร์			
43	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	เขตสวนหลวง	ใหญ่พิเศษ
44	ราชดำริ	เขตประเวศ	ใหญ่
45	ศรีพัฒนา	เขตสะพานสูง	ใหญ่
46	พรตพิทยพยัต	เขตลาดกระบัง	ใหญ่พิเศษ
47	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	เขตลาดกระบัง	กลาง
11. สหวิทยาเขตเสรีไทย			
48	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2	เขตบึงกุ่ม	ใหญ่พิเศษ
49	เศรษฐบุตร์บำเพ็ญ	เขตมีนบุรี	ใหญ่พิเศษ
50	บางกะปิ	เขตบางกะปิ	ใหญ่พิเศษ
51	สตรีเศรษฐบุตร์บำเพ็ญ	เขตมีนบุรี	ใหญ่
52	สุขุมวพันธ์อุปถัมภ์	เขตบึงกุ่ม	กลาง

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. (2563 : 8)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1. ความหมายประสิทธิผล

Robbins and Couler (1996 : 74) นิยามว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับ (degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Martin & Kettner (1996 : 110) ได้ให้คำนิยาม ประสิทธิผล หมายถึง เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินการที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 81) ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง เป้าหมายขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ทั้งทางฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานให้บังเกิดผลงานตามที่ได้กำหนดไว้

ศุภชัย ยวาระประภาช (2552 : 79) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553 : 27) ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง การได้ผลผลิตตรงตามความต้องการหรือตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการบริหารการศึกษา นั่นคือการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งมาของการพัฒนาประสิทธิผล จึงเป็นการดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน เหมาะสม และตั้งมาอย่างที่สุดแล้ว

จากความหมายของประสิทธิผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผล คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

2.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

Bennis (1997 : 68) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

Walsh (1999 : 235) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการ หมายถึง การที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลาย ที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการจัดการของโรงเรียน

ปัญญา แก้วกัญญา (2545 : 28) ให้ความหมาย ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครู ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2552 : 47) ให้ความหมาย ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กร หรือสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของสถานศึกษาที่จะต้องคำนึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวเข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่างๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ธวัชชัย ยวงคำ (2552 : 73) ให้ความหมายประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลไม่ได้หมายถึงผลสำเร็จด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงใดเพียงหนึ่ง แต่หมายถึงความสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบ อาทิเช่น ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยการมองประสิทธิผลของทั้งระบบนั่นเอง

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553 : 25) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

ธนิต ทองอาจ (2553 : 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถสูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

เรียม สุขกล้า (2553 : 28) ได้ให้แนวคิดว่าประสิทธิผลโรงเรียนคือความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครู ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ และแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

Mott (1972 : 305) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนมาเป็นเกณฑ์ 4 ประการ รายละเอียดดังนี้

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียน

2. ความสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้

ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้วทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนา “คน” และ “งาน” ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความจริงก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษา ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษานั้น แต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของสถานศึกษาแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามในการทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมายคือการมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรมคือการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Hoy and Ferguson (1985 : 102) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนักถึงความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบอยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผนทำตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียนซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และรายได้ซึ่งบริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ดังนั้นผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูเป็นครั้งหนึ่งของการเรียนรู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์สร้างสถานการณ์การเรียนรู้อีกให้ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง คิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้แก่ผู้เรียน สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนรู้ในปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียน กลายเป็นแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่างๆมากมาย

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาโดยผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร จึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัดสรร และกระจายทรัพยากร ตลอดจนกำกับติดตามผลการใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนนักเรียนตลอดจนต่อทางราชการให้มากที่สุด

5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทางด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป โดย พิจารณาจากลักษณะของการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งด้านการบริหาร และ การเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการ ของตนเอง ความกระตือรือร้น ที่ได้จากการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน

Hoy and Miskel (1991 : 383) ถือว่าองค์การเป็นระบบสังคม โดยความอยู่รอดของระบบ สังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการและได้นำแนวคิดของ Parsons มากำหนดเกณฑ์การ ประเมินให้เป็นรูปแบบบูรณาการ

1. การปรับตัว เป็นหน้าที่ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น โรงเรียนอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อม และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องโดย พยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก ตัวชี้วัดประสิทธิผลคือความสามารถในการ ปรับตัว นวัตกรรม ความก้าวหน้า และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายรองระบบวัตถุประสงค์ได้รับการ กำหนดขึ้นให้มีความชัดเจนเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลคือ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การได้มาซึ่ง ทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการเป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของ องค์การการประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน เกณฑ์การ ประเมินประสิทธิผลคือความพึงพอใจ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรม และระบบการจูงใจ เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิผลคือ ความจงรักภักดี ความ สนใจในชีวิต การจูงใจ และความมีเอกลักษณ์ขององค์การ

Lunenburg & Ornstein (2004 : 409-410) เสนอการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนมี ทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1. ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
2. การเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน คือ การที่คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนมีความรู้สึก ผูกพัน และรู้ถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดลำดับงานกระบวนการวัดและประเมิน และมีความ รับผิดชอบร่วมกัน
3. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้อำนวยการเป็นคนที่เข้าใจในงานวิชาการ และมี คุณลักษณะที่จะประยุกต์งานไปสู่ประสิทธิผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูง คือ การที่บุคคลในคณะมีความสามารถที่จะนำนักเรียนไปสู่การเรียนรู้เพื่อรอบรู้ในทักษะต่างๆที่จำเป็น

5. การให้เวลามากๆในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน คือ การมีเวลาที่จะให้กับนักเรียนในการวางแผนการจัดกิจกรรมและฝึกทักษะต่างๆ

6. ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คือ การใช้เวลาในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นรายบุคคล และมีโปรแกรมเพื่อช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล

7. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในเชิงบวก คือ การที่มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองสนับสนุนในการกิจ และกิจกรรมของโรงเรียนเป็นสำคัญซึ่งจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนดีขึ้น

ทรงยศ แก้วมงคล (2554 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย ชั้นระบุปัญหา ชั้นระบุสาเหตุของปัญหา ชั้นนำวิธีการการแก้ปัญหามาใช้ และการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่องานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้

4. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับปริมาณคุณภาพ และประสิทธิภาพความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น

รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาที่สุดทางการเรียนของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นโดยเฉลี่ยทุกวิชาได้รับรางวัลทางด้านวิชาการ และสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น

2. นักเรียนมีเจตคติที่ดี หมายถึง นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความขยันอดทน รอบคอบ มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัยเรียน และเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรประเมินผลการเรียนและปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและทำต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและแก้ปัญหาให้เกิดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถปกครองดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการควบคุมพฤติกรรมนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความประทับใจและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความมุ่งมั่นในการทำงานตลอดจนมีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. สมรรถนะของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่นักเรียนทุกคนพึงมีและใช้ได้อย่างเหมาะสมในด้านการสื่อสารการคิดการแก้ไขปัญหาการใช้ทักษะชีวิตมาตราฉันทันล้ำหน้าผลักดันให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีปัญญามีความสุข

ปฐมพงศ์ ขวาลิต (2561 : 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนในการพัฒนา นักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีทักษะในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีความสามารถในการประกอบอาชีพ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นองค์กรที่เอื้อต่อการขยายขอบเขตความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในการขยายความคิดสร้างสรรค์โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างแท้จริงครั้งนี้ประกอบไปด้วยวินัยห้าประการได้แก่ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลแบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ

3. การรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการรักษาความมั่นคงของคุณค่าและคุณลักษณะเฉพาะซึ่งเป็นเอกลักษณ์หรือวัฒนธรรมของโรงเรียนที่โดดเด่นจนกลายเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน

4. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร หมายถึง ทักษะคติส่วนบุคคลของครูผู้สอนและบุคลากรภายในโรงเรียนต่อการปฏิบัติงานบริหารงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งความรู้สึกละเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายของโรงเรียน

จากการทบทวนศึกษาเอกสารและงานวิจัยของMott (1972 : 205) Hoy and Ferguson (1985 : 102) Lunenburg & Ornstein (2004 : 409) Hoy and Miskel (2005 : 383) ทรงยศ แก้วมงคล (2554 : 9) รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) ปฐมพงศ์ ขวาลิต (2561 : 18) พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ที่การบริหารงานของผู้บริหาร การจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานครู ครูทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา และความพึงพอใจในการทำงานของครู รายละเอียดดังนี้

2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.1 ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Eysenck, Arnold and Meili (1972 : 31) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการเรียน โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจได้จากการทดสอบ เช่น การสังเกตหรือการตรวจการบ้าน หรือเกรด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการเรียน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่ซับซ้อนและระยะเวลา หรืออาจวัดด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

Good (1973 : 1) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ที่ได้รับหรือทักษะที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ซึ่งวัดได้จากคะแนนที่ครูผู้สอนให้หรือคะแนนที่ได้จากการทดสอบ

สุวิมล ติรภานันท์ (2550 : 81) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายที่ได้จากการเรียนรู้ในชั้นเรียน

รสริน พันธุ์ (2550 : 42) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ การพัฒนาทักษะในการเรียน อาจพิจารณาจากคะแนนสอบที่กำหนดให้คะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2551 : 16) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและประสบการณ์เรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือจากการสอน จึงเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ผลของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร มีความสามารถชนิดใด

อรทัย จันใด (2553 : 14) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถในการที่จะพยายามเข้าถึงความรู้หรือทักษะซึ่งเกิดจากการกระทำที่ประสานกันต้องอาศัยความพยายามอย่างมากทั้งองค์ประกอบทางด้านที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญาและองค์ประกอบที่ใช้สติปัญญา แสดงออกในรูปของความสำเร็จ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา หรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทั่วไป

สุทธภา บุญแซม (2553 : 4) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

สิริสรณ์ สิทธิรินทร์ (2554 : 6) กล่าวว่า ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จทางการเรียนของบุคคลที่วัดได้จากกระบวนการทดสอบหรือกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น การตรวจผลงานของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) กล่าวว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นโดยเฉลี่ยทุกวิชาได้รับรางวัลทางด้านวิชาการ และสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น

จากความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถของนักเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม

1.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Bloom (1956 : 89) ถือว่าสิ่งใดก็ตามที่มีปริมาณอยู่จริงสิ่งนั้นสามารถวัดได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว ซึ่งผลการวัดจะเป็นประโยชน์ในลักษณะทราบและประเมินระดับความรู้ ทักษะและเจตคติของนักเรียน และระดับความรู้ความสามารถตามแนวคิดของ Bloom มี 6 ระดับ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความจำ คือ สามารถจำเรื่องต่างๆ ได้ เช่น คำจำกัดความสูตรต่าง ๆ วิธีการ เช่น นักเรียนสามารถบอกชื่อสารอาหาร 5 ชนิดได้ นักเรียนสามารถบอกชื่อธาตุที่เป็นองค์ประกอบของโปรตีนได้ครบถ้วน

2. ความเข้าใจ คือ สามารถแปลความ ขยายความ และสรุปใจความสำคัญได้

3. การนำไปใช้ คือ สามารถนำความรู้ ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ไปใช้ในสภาพการณ์ที่ต่างออกไปได้

4. การวิเคราะห์ คือ สามารถแยกแยะข้อมูลและปัญหาต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อย เช่น วิเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์ หลักการดำเนินการ

5. การสังเคราะห์ คือ สามารถนำองค์ประกอบหรือส่วนต่างๆ เข้ามารวมกันเป็นหมวดหมู่อย่างมีความหมาย

6. การประเมินค่า คือ สามารถพิจารณาและตัดสินจากข้อมูล คุณค่าของหลักการ โดยใช้มาตรการที่ผู้อื่นกำหนดไว้หรือตัวเองกำหนดขึ้น

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 50) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ความสามารถของบุคคลในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระและตามจุดประสงค์ของรายวิชาหรือเนื้อหาที่สอบนั้น โดยทั่วไปจะวัดผลสัมฤทธิ์ในทุกรายวิชาที่เรียนทั้งในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบอิงเกณฑ์ หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างขึ้นตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม มีคะแนนจุดตัดหรือคะแนนเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การวัดตรงตามจุดประสงค์เป็นหัวใจสำคัญของข้อสอบในแบบทดสอบประเภทนี้

2. แบบอิงกลุ่ม หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างเพื่อวัดให้ครอบคลุมหลักสูตร จึงสร้างตามตารางวิเคราะห์หลักสูตร ความสามารถในการจำแนกผู้สอบตามความเก่ง อ่อน ได้ดี เป็นหัวใจสำคัญของข้อสอบในแบบทดสอบประเภทนี้ โดยมีการรายงานผลการสอนอาศัยคะแนนมาตรฐานที่สามารถให้ความหมายแสดงถึงสถานภาพของความสามารถของบุคคลนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบ

วนิดา ดีแป้น (2553 : 24) ได้กล่าวว่า การวัดและการประเมินผลการเรียน คือ กระบวนการตรวจสอบผู้เรียนว่าได้พัฒนาไปถึงจุดหมายปลายทางของหลักสูตรและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ รวมทั้งเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบว่าผู้เรียน เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยการวัดและการประเมินผลการเรียนมีจุดประสงค์คือ การจัดตำแหน่งเพื่อเป็นการวัดว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความรู้หรือทักษะเพียงพอหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นการประเมินพัฒนาการของเด็ก แล้วนำไปทำนายเพื่อเป็นการแนะแนวทางในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ นำไปประเมินค่าซึ่งจะกระทำเมื่อการสอนสิ้นสุดลง

จากความหมายการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง เครื่องมือวัดที่สามารถทำให้ทราบถึงระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนว่าบรรลุผลตามจุดประสงค์ของรายวิชาหรือเนื้อหาที่สอบนั้นเท่าไร

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2.1. ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551 : 2) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

ชาญชัย อินแถลง (2552 : 9) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ความคิด พฤติกรรม หรือลักษณะประจำของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงออกมา สามารถสังเกตและเห็นได้ ดังนั้น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนจึง หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะประจำตัวที่ดีที่ต้องการให้เกิดกับเด็กในสังคมไทย

รัชภูมิ สมสมัย (2552 : 11) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดไว้มี 8 คุณลักษณะ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551 : 15) กล่าวว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง คุณภาพของผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษากำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากสภาพปัญหาของชุมชน สังคม และสภาพการเปลี่ยนแปลง

นาตยา รัตมี (2552 : 10) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม เพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดทิศทางและเน้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา

กุหลาบ พงษ์เทพิน (2553 : 18) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนที่บ่งบอกให้เห็นถึงอุปนิสัยที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ตรงตามความถูกต้องที่มีอยู่ในจิตใจของผู้เรียนที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียน พฤติกรรมนั้นแสดงออกในสิ่งที่ตรงตามจนเคยชินเป็นกิจนิสัย ลักษณะนิสัยสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าลักษณะพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม อุปนิสัย และค่านิยมอันดีงาม ที่แสดงออกเป็นกิจนิสัยและนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551 : 5 -7) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้ง 8 ประการ ได้แก่

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ อารังไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย ศรัทธา ยึดมั่นในศาสนา และเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติ ตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม

4. ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการ เรียน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

5. อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่าง พอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข

6. มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและ รับผิดชอบในการทำหน้าที่การงาน ด้วยความเพียรพยายาม อุตุน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

7. รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็น คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

8. มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 1) ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร
2. เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูทศเวทต่อผู้มีพระคุณ
3. ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง
4. ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

อภิชาติ อ่อนเอม (2559 : 1-2) ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

6 ด้าน

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต คือ การกระทำของบุคคลที่กระทำอย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา มีความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง หรือประพฤติปฏิบัติโดยมิชอบทั้งทาง กาย วาจา และใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

2. ผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการ เรียนและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด เผยแพร่ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

3. ด้านอยู่อย่างพอเพียง คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน มีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อยู่ร่วมกับ ผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ มีการวางแผนป้องกัน ความเสี่ยงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม พุฒเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านมีจิตสาธารณะ คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงาม ให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

6. ด้านมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้มีคุณลักษณะที่สร้างเยาวชนไทยให้เป็นพลเมืองที่ดีในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นให้เยาวชนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการมีทักษะการคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานเป็นทีม โดยต้องมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ มีทักษะการเรียนรู้ มีทักษะการใช้ชีวิต และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนั้นประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน มีจิตสาธารณะ และรักความเป็นไทย

2.3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2.3.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของเพียเจต์

คุนย่งส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2551 : 15 - 18) ได้สรุปว่า สติปัญญา หรือ ความสามารถในการรู้คิดเป็นพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากผู้มีความคุณธรรมจริยธรรมสูง มักเป็นผู้ที่สามารถคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับสาเหตุและผลของการกระทำได้ นักวิชาการทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการทางการรู้ การคิด คือ Jean Piaget ได้เสนอพัฒนาการทางการรู้การคิดไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นระยะการเคลื่อนไหวสัมผัส (the sensorimotor stage) เป็นช่วงของเด็กแรกเกิด ถึงอายุ 2 ขวบ จะมีพัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับความคงที่ของวัตถุ โดยจะเริ่มรับรู้วัตถุที่หายไปจากสายตาของตนยังคงเป็นวัตถุเดิมและไม่ได้หายไปไหน ในช่วงนี้จะเกิดกระบวนการ 2 ประเภท คือ

1.1) การดูดซึม (assimilation) เป็นการรับรู้เข้าสู่โครงสร้างเดิมและเข้าสู่ระบบเดิมเป็นการปรับสภาพแวดล้อมให้เข้ากับการรู้คิดของตน และปฏิเสธสิ่งที่ไม่เข้ากับการรู้คิดของตน

1.2) การปรับเปลี่ยน (accommodation) เป็นการปรับความคิดหรือปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ เกิดการยอมรับประสบการณ์ใหม่ กระบวนการทั้งสองจะทำให้บุคคลเกิดความสมดุล (equilibration)

2. ขั้นก่อนปฏิบัติการ (the preoperational stage) เป็นช่วงของเด็กอายุ 2-7 ขวบโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน

2.1) ส่วนแรกปรากฏในเด็กอายุ 2-4 ขวบ เด็กจะมีพัฒนาการทางสรีระมากขึ้นและสามารถสำรวจสภาพแวดล้อมได้มากขึ้น เรียนรู้คำและพฤติกรรมใหม่ๆ แต่มีความคิดและพฤติกรรมที่เด่น คือ ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (egocentric)

2.2) ส่วนที่สองปรากฏในเด็กอายุ 4-7 ขวบ เป็นขั้นความคิดแบบอัตสัมฤทธิ์ (initiative thought) เด็กจะลดการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางลงจากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม เด็กอาจยังแยกไม่ออกระหว่างความเพ้อฝันหรือนิทานกับความเป็นจริง ช่วงนี้พัฒนาการทางความคิดเริ่มมีมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ขั้นปฏิบัติการแบบรูปธรรม (the stage of concrete operations) ปรากฏในเด็กอายุ 5 - 10 ขวบ มีความคิดที่จัดเป็นระบบมากขึ้น สามารถคิดทวนกลับและมีสิ่งก้ำในเชิงของมวลสาร ปริมาตร และน้ำหนัก

4. ขั้นปฏิบัติการแบบระบบ (the stage of formal operations) เป็นความสามารถในการคิดแบบสมมติและการคิดเป็นเหตุเป็นผล โดยมีลักษณะระบบคิดเป็น 3 ประการคือ

- 4.1) การสร้างการทวนกลับความคิดเกี่ยวกับความจริงกับความเป็นไปได้
- 4.2) ความคิดแบบตั้งสมมติฐานจากหลักที่กว้างกว่า
- 4.3) การคิดถึงการคิด

2.3.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2536 : 19-20) กล่าวว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่งและมีสุขของคน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราก ลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้

ส่วนแรกคือ ราก แทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการได้แก่

1. สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ความเฉลียวฉลาดหรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้านและการคิดในขั้นนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของ Piaget

3. ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของคนอื่น

ส่วนที่สองคือ ลำต้น เป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ทศนคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์-โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร

4. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่เกิดจากการกระทำของตนเอง

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1963)

ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

1. พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

1.1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง

1.2) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในกิจการภายในของมหาวิทยาลัยสุโขทัย มิได้อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

2.1) พฤติกรรมรับผิดชอบ

2.2) พฤติกรรมพัฒนา เป็นการพัฒนาตนเอง ผู้อื่น และสังคม

จากทฤษฎีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น เป็นไปตามลำดับขั้นของการพัฒนาเมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์ทางสังคมใหม่ๆ และเมื่อเข้าใจความหมายได้ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคมของแต่ละบุคคลและการพัฒนาทางคุณธรรมจริยธรรมนั้นไม่ใช่การรับรู้จากการพร่ำสอนของผู้อื่นโดยตรง แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น

3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

3.1 ความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

Poster (1999 : 8) ได้ให้ความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีความสวยงาม สะดวกสบาย มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นให้โรงเรียนดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือกับองค์การบริหารงานโรงเรียน มีการปฏิบัติรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน การตอบสนองความต้องการของนักเรียน การให้บริการนักเรียนที่สะดวกรวดเร็ว และการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 3) ได้ให้ความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนศึกษาค้นคว้าหาคำตอบที่ตนไม่รู้ แหล่งเรียนรู้มีทั้งในโรงเรียน เช่น ห้องปฏิบัติการ สวนการเรียนรู้ ต่างๆ และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ตามธรรมชาติและที่สร้างขึ้นอาจเป็นสถานที่สำคัญทางศาสนา สาธารณประโยชน์ เป็นต้น

วชิราภรณ์ คำคล้าย (2551 : 30) ได้ให้ความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง บริเวณที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน บรรยากาศโดยรอบสะอาด สวยงาม มีความเป็นระเบียบ ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ การจัดมุมวิชาการต่างๆ ความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งเป็นสภาพที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนสบายใจ มีความสุข ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการวิจัยการจัดการชั้นเรียนใน 5 ด้าน คือ 1) การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การดำเนินการสอนอย่างเป็นระบบ 3) การจัดกิจกรรมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ 4) การสร้างวินัยในชั้นเรียน 5) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

ไพฑูรย์ ศรีฟ้า (2550 : 9) ได้ให้ความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง จัดสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม (Concrete Environment) หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาคาร สถานที่ โต๊ะเก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Abstract Environment) หรือ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา (Psychological Environment) ได้แก่ ระบบคุณค่าที่ยึดถือ ซึ่งเป็น ส่วนสำคัญของวัฒนธรรม ของกลุ่มสังคมข่าวสาร ความรู้ ความคิด ตลอดจนความรู้สึกรู้สึกนึก คิดและเจตคติต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นของตัวเองหรือคนอื่นก็ตาม

วิชิต เทพประสิทธิ์ (2558 : 6) ได้ให้ความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งทางด้านกายภาพ จิตภาพ และทางด้านสังคมภาพ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน สภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนครบถ้วน

จากความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในโรงเรียน เช่น อาคาร ห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์โดยรอบสะอาด มีความสะดวกสบาย มีการเรียนการสอนครบถ้วน และสภาพทางจิตวิทยา เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับเพื่อน ที่มีความเป็นกันเอง ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเหมาะสม

3.2 ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

ทรรศนีย์ วราห์คำ (2554 : 54) ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษานั้นจะมีความสมบูรณ์ที่สุด ถ้าสมองได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะถ้าเป็นบุคคลที่ได้เรียนรู้หรือได้รับการศึกษาสูงขึ้น จะทำให้เอนไซม์เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวนี้ทำให้นักการศึกษามีความสนใจ และให้ความสำคัญกับการเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความอยากรู้อยากเห็น และการค้นพบของนักเรียน สภาวะเช่นนี้จะทำให้การเจริญเติบโตทางสมองดำเนินอยู่ต่อไป นอกจากนี้สภาพแวดล้อมคือ สิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่มนุษย์อาศัยในสภาพแวดล้อม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. สิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สิ่งซึ่งอยู่นอกกายมนุษย์ เช่น วัตถุ สิ่งของ คนและสัตว์ เป็นต้น รวมไปถึงสิ่งที่เป็นนามธรรมซึ่งไม่มีตัวตน ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ถ้าสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ เร้าให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เราเรียกว่า สิ่งเร้าภายนอก
2. สิ่งแวดล้อมภายใน ได้แก่ การกระทำของอวัยวะต่างๆ ภายในของมนุษย์เอง เช่น ความหิวกระหาย ถ้าสิ่งแวดล้อมภายในเหล่านี้ เร้าให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เราเรียก สิ่งเร้าภายใน

วิภา ร่วมโพธิ์รี (2553 : 80) การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในห้องเรียนไม่มีรูปแบบและองค์ประกอบที่แน่นอนครูผู้สอน ครูประจำชั้นสั่งมาจัดให้ตามความเหมาะสมแต่อย่างไรก็ตามคุณค่านี้ถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. จัดแสงสว่างให้พอเพียง เพราะนักเรียนจะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ
2. จัดห้องเรียนให้สะอาดและมีระเบียบจะทำให้ห้องเรียนน่าอยู่เป็นการฝึกลักษณะนิสัยของนักเรียนด้วย
3. ห้องเรียนต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้พอเหมาะแล้วอุปกรณ์ทุกชิ้นต้องประโยชน์ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 5. โต๊ะครูต้องวางในตำแหน่งที่เห็นนักเรียนได้ทั่วถึงและไม่เกะกะ
 6. ตู้และชั้นวางของสำหรับเก็บของครูและนักเรียนควรจัดให้อยู่ในที่เหมาะสม สะดวก การนำสิ่งของเหล่านั้นออกมาใช้
 7. กระดานดำ ควรมีขนาดกว้างยาวพอสมควร สีที่ใช้ควรเป็นสีเขียว เมื่อเขียนแล้วต้องให้นักเรียนสามารถมองเห็นได้ชัดเจนทุกคน
 8. โต๊ะเก้าอี้นักเรียน ควรมีน้ำหนัก และขนาดที่เหมาะสม สะดวกต่อการเคลื่อนย้ายเพื่อให้เหมาะสมต่อการจัดการสอน
 9. ป้ายนิเทศติดไว้ที่ผนังห้องตามจุดที่เหมาะสมและควรจัดให้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเนื้อหาที่กำลังเรียน
 10. มุมแสดงผลงานของนักเรียนควรจัดอยู่ในมุมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง และขณะเดียวกันก็ได้ศึกษาดูงานผู้อื่นด้วย
 11. มุมเสริมความรู้ เช่น มุมหนังสือ มุมประสบการณ์ เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดเพื่อให้นักเรียนรู้สึกเป็นเจ้าของใช้อย่างทะนุถนอม
 12. ต้องมีความปลอดภัยกับจำนวนนักเรียนในห้องเรียนจะต้องปราศจากสิ่งที่เป็นอันตรายเช่น ของมีคม พื้นชำรุด เป็นต้น และขนาดของห้องเรียนต้องเหมาะสมที่จะให้นักเรียนเคลื่อนไหวและปฏิบัติกิจกรรมสะดวก
 13. ตัวครูถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับนักเรียน สภาพทางกายภาพของครูต้องจัดให้ดีที่สุดเช่น การแต่งกาย ใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส มีสง่า มั่นใจในตนเอง ปฏิบัติให้ถูกต้อง
- จากความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ช่างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ทั้ง 2 ด้าน คือทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ สวนหย่อม ห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ และทางสังคม เช่น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน นั้นมีความสำคัญในจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เพราะการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีหรือสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่ดีนั้น ทำให้นักเรียนมีความสนใจ ตั้งใจเรียนมากขึ้นส่งผลให้การเรียนสอนมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารจัดการสถานศึกษา

4.1. ความหมายของการบริหารจัดการ

Robbins and Couler (1996 : 8) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรโดยไม่ได้ทำเอง

Certo (2000 : 555) การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ

สมยศ นาวิการ (2538 : 18) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การมีส่วนร่วม และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่นๆเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการคือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำให้กลุ่มต่างๆที่มีคนหมู่มากอยู่ร่วมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ คือการทำให้งานสำเร็จลงได้โดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำให้สำเร็จนั่นเอง

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540 : 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายการบริหารจัดการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการหมายถึง กระบวนการวางแผน จัดองค์กร และทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

4.2 แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รายละเอียดดังนี้

ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

“ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้”

(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ

(1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

(1.2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

(1.3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

(1.4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

(1.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

(1.6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

(1.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

(1.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

(1.9) การนิเทศการศึกษา

(1.10) การแนะแนว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- (1.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- (1.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- (1.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- (1.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- (1.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- (1.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ
- (2.1) การจัดทำแผนงบประมาณ
- (2.2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
- (2.3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- (2.4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- (2.5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- (2.6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- (2.7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ
- (2.8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- (2.9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- (2.10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (2.11) การวางแผนพัสดุ
- (2.12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ
- สิ่งก่อสร้าง
- (2.13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดท าและจัดหาพัสดุ
- (2.14) การจัดหาพัสดุ
- (2.15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- (2.16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- (2.17) การเบิกเงินจากคลัง
- (2.18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- (2.19) การนำเงินส่งคลัง
- (2.20) การจัดทำบัญชีการเงิน
- (2.21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- (2.22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- (3) ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ
- (3.1) การวางแผนอัตรากำลัง
- (3.2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3.3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศึกษา
- (3.4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (3.6) การลาทุกประเภท
- (3.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (3.8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (3.9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (3.10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (3.11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (3.12) การออกจากราชการ
- (3.13) การจัดระบบและการจัดท าทะเบียนประวัติ
- (3.14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ศึกษา
- (3.15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3.16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- (3.17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- (3.18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- บุคลากรทางการศึกษา
- (3.19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- (3.20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (4) ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกันคือ
- (4.1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (4.2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- (4.3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- (4.4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- (4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- (4.6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (4.7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (4.8) การดำเนินงานธุรการ
- (4.9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- (4.10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- (4.11) การรับนักเรียน
- (4.12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- (4.13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- (4.14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (4.15) การทัศนศึกษา
- (4.16) งานกิจการนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (4.17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- (4.18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น
- (4.19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- (4.20) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- (4.21) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ความหมายของการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รายละเอียดดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

Vick, Furlong and Heiberger (2008 : 7) ให้ความหมายการบริหารวิชาการ ว่า หมายถึง การวางแผนงานที่ต้องรับผิดชอบในการติดตามงานที่เกี่ยวกับวิชาการทั้งหมด ซึ่งเป็นภาระงานที่ใหญ่กว่างานบริหารทั่วไป และเป็นสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

Fry, Ketteridge and Marshall (2009 : 3) ให้ความหมายของการบริหารวิชาการ ว่า เป็นงานที่กำกับติดตาม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการเรียนรู้ การสอน การทำงานวิจัย การนิเทศติดตาม การบริหารงานวิชาการ และการจัดการ ตลอดจนการรักษาความเป็นมืออาชีพทางการจัดการเรียนการสอน

บุญส่ง เจริญศรี (2550 : 16) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการของชุมชนโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพ และมาตรฐานที่ดีในกระบวนการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 97) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่งานด้านวิชาการ คือ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อเนื่อง จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เปรียบเหมือนเส้นเลือดใหญ่ไหลหล่อเลี้ยงหัวใจการบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัตอยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553 : 30) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายการบริหารวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินการด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมทั้งให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

2. การบริหารงบประมาณ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2550 : 14) ได้ให้ความหมาย งบประมาณโรงเรียน หมายถึง แผนการเงินของโรงเรียนที่จัดทำขึ้นโดยการกำหนดรายรับรายจ่ายของงานโครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการเพื่อให้การจัดทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ งบประมาณโรงเรียน ประกอบด้วย รายรับจากงบประมาณแผ่นดิน รายรับจากเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน และเงินบริจาคทางด้านรายจ่ายแบบตามหมวดต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าสาธารณูปโภค ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เงินอุดหนุน และรายจ่ายอื่น คือจัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 97) ได้ให้ความหมายของ งบประมาณ หมายถึง ได้กำหนดบทบาทหน้าที่งานด้านงบประมาณ กำหนด ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติ ฯลฯ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบประกาศกำหนด

ทองใบ อีรานั้นทางกูร (2552 : 105) ได้ให้ความหมาย “งบประมาณ” หมายถึง การประมาณรายรับและรายจ่าย ในแง่ของบัญชีงบประมาณเป็นการแสดงรายรับรายจ่ายในแง่ของแผนงาน เป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของรัฐในการดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ศิลป์ชัย อวงตระกูล (2553 : 6) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้เงินการระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษาความบริหารการเงินการบริหารบัญชีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556 : 40) ความหมายว่า การบริหารงานงบประมาณ การดำเนินการใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบตรงตามวัตถุประสงค์ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลา และเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานักเรียน

จากความหมายการบริหารงบประมาณข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรได้อย่างคล่องตัว กำหนดการใช้จ่ายได้เองโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผล โดยคำนึงถึงการเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. การบริหารงานบุคคล

Joyce (1992 : 35) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้งการจัดทำ

Barrmes (1995 : 315) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามความต้องการและปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรกรณกฤษฎ อินทร์มงคล (2550 : 20) ได้กล่าว การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังด้านขององค์กรผ่านทางรวางนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานเป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 97) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่งานด้านบริหารบุคคล คือ ดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

ปัทมา พุทธเสน (2551 : 14) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 57) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานองค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุรียพร รุ่งกำจัด (2556 : 42) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานการมีวินัย การรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

จากความหมายการบริหารงานบุคคลข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการรวางนโยบายเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรโดยใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นจิตใจ พัฒนาสมรรถภาพให้บุคคลมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และพึงพอใจในงานนั้นๆ ย่อมมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป

Candoli (1992 : 7) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับทั้งในการให้บริการในด้านต่างๆ แก่ระบบสถานศึกษา

บุญจันทร์ จันท์เจียม (2548 : 73) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไปของสถานศึกษาว่ามีความสำคัญ เนื่องจากเป็นงานที่ให้การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 65) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง ภารกิจการเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานเข้ากับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบ ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 25) ได้ให้ความหมายของการบริหารทั่วไปไว้ว่า งานที่เกี่ยวกับเอกสารต่างๆของโรงเรียนที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นงานภายในและงานติดต่อกับบุคคลหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานภายนอก เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบของทหารราชการ ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวขึ้น

จากความหมายการบริหารทั่วไปข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การวางแผนการบริหาร และแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อปรับปรุงพัฒนางานและจัดกิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษา และสามารถสนับสนุนงานด้านอื่นๆของสถานศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง สร้างความพึงพอใจแก่องค์กร ตลอดจนผู้รับบริการ

จากความหมายการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การจัดการดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นกระบวนการในการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งวิธีการดำเนินงานประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้

5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

5.1 ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน

Stone (2008 : 29) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ

พิมพ์ชนา ยะมั่ง (2550 : 7) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ศิรินทรยา อยู่สุข (2550 : 6) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบ หรือพอใจในงานที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

มนชัย อรพิมพ์ (2550 : 10) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 : 98) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคลความพอใจอันเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554 : 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงานโดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบต่อการทำงาน ซึ่งเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy theory)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 257-260) กล่าวว่า ชั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานเบื้องต้น อันเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อนหลับนอน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในระดับสูงขึ้นจึงจะเกิดขึ้น

ระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการในระดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วและมีความรู้สึกอิสระไม่ต้องเป็นห่วงกังวลกับความต้องการทางด้านร่างกายอีกต่อไป ความต้องการความปลอดภัยจึงเกิดขึ้น ความต้องการนี้จะเห็นได้ชัดในเด็กเล็ก ซึ่งต้องการความอบอุ่นปลอดภัยจากพ่อแม่ ซึ่งสอดคล้องตามลักษณะ “ความต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย” (harmavoidance need) ของเมอร์เรย์ ซึ่งจะได้กล่าวในตอนหลัง นักการตลาดใช้ความกลัวเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ (fear appeal) ในการโฆษณา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความกลัวในสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ หรืออันตรายที่จะเกิดขึ้น หากไม่ซื้อผลิตภัณฑ์บางอย่างไปใช้ก็สอดคล้องกับแนวความคิดต้องการความปลอดภัย และต้องการหลีกเลี่ยงอันตรายดังกล่าว เช่น การขูให้ผู้บริโภคกลัวว่า เงินเพื่อจะทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นอย่างมาก ก็จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริโภคซื้อสินค้าทันที เป็นต้น

ระดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) บางครั้งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ” (love and belongingness) เป็นความต้องการที่จะมีความรักความผูกพันกับผู้อื่น เช่น ความรักจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือคนรัก เป็นต้น ซึ่งความรักดังกล่าวนี้มีความหมายรวมถึงทั้งการให้และการรับความรักด้วย ซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้ เมอร์เรย์ เรียกว่า “ความต้องการความรักความผูกพัน”

ระดับที่ 4 ความต้องการมีเกียรติยศมีศักดิ์ศรีในสังคม (esteem needs หรือ egoistic needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของตนเองว่าตนเองมีประโยชน์มีคุณค่า และต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน ยอมรับนับถือยกย่องตนว่าเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ และมีศักดิ์ศรีด้วย ซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้ มีลักษณะเหมือนกับ “ความต้องการประสบความสำเร็จ” (achievement need) ของเมอร์เรย์ นั่นเอง

ระดับที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (self-actualization หรือ self-fulfillment needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิดและตั้งความหวังไว้ ซึ่งแต่ละคนต่างตั้งความมุ่งหวังของตนเองไว้แตกต่างกัน จึงยากที่จะให้คำนิยามได้ แต่หากจะกล่าวง่าย ๆ ก็อาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่ตนเองอยากจะเป็นในชีวิต เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งความหวังไว้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยที่ใช้จูงใจ และปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ ปัจจัยที่ใช้จูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้จูงใจหรือกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความพยายามและ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น และปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้ก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

1. ความหมายคุณลักษณะ

George and Jones (1996 : 87) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะว่า เป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพ เป็นการบ่งบอกนิสัยของบุคคลโดยเฉพาะเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำ เช่น การประหม่าอาย การวิพากษ์วิจารณ์ และการเป็นคนลักษณะต่างๆ และยังได้จัดรูปแบบบุคลิกภาพที่มีอยู่ในลำดับต้นๆ ได้แก่ การเป็นคนเปิดเผย ชอบสังคม การเป็นผู้ที่มีอาการไวต่อความรู้สึก มีความหมกมุ่น การเป็นคนเข้ากับคนได้ง่าย การเป็นคนที่มีพลัง มีวินัยในตนเอง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์หลากหลาย เปิดใจกว้างสนใจสิ่งใหม่ๆ

พรพิมล นิยมพันธ์ (2550 : 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลแต่ละบุคคลที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น

วงศ์เดือน ทองคำ (2556 : 35) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะ หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่เป็นเครื่องประจำตัวเฉพาะบุคคล ที่อาจมีมาแต่กำเนิด หรือจากการเรียนรู้ปฏิบัติ ซึ่งสามารถสังเกตจากพฤติกรรม หรือการกระทำที่แสดงออกมาของบุคคล

วรารักษ์ สามโกเศศ (2560 : online) ได้ให้ความหมายของคำว่า Character หรือ บุคลิกหมายถึง การผสมผสานของคุณลักษณะในบุคคลที่แตกต่างจากคนอื่น ในภาษาอังกฤษ จะบอกว่าคนที่มี Character คือคนที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรม เป็นคนที่มีความดีงามในตัวเอง ยึดจริยธรรมนำชีวิต มีความซื่อสัตย์ในตนเองและผู้อื่น มีบุคลิกลักษณะของความมุ่งมั่นในชีวิต มีความสุภาพ และมีความสามารถในการต่อสู้ได้ดีกับสิ่งที่เบียดเบียนในชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะอุบัติเหตุ แต่เกิดขึ้นจากการหล่อหลอมบ่มเพาะข้ามระยะเวลา

จากความหมายคุณลักษณะข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นๆ

2. ความหมายของผู้บริหาร

พิศวา ศรีเสน (2551 : 45) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

บุญชริก บุตรราช (2551 : 10) ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวางแผนวางระบบและโครงสร้างองค์กรควบคุมการทำงานและตัดสินใจเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และในหนึ่ง หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ซึ่งเป็นอำนาจตามตำแหน่งเป็นอำนาจที่มีแบบแผน

จรัส อติวิทย์ภรณ์ (2551 : 9) ผู้บริหาร คือ ผู้ที่แบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ความรู้ความสามารถ แล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบ พร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมเพื่อให้งาน บรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 326) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจตามที่ตนได้รับ มอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไป

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี (2552 : 29) กล่าวถึงความหมายผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคล ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของหน่วยงาน ซึ่งการดำเนินงานต่างๆให้มีประสิทธิภาพ นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจ สั่งการเพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของ หน่วยงานสูงสุด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 1) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ เพื่อควบคุมดูแลความรับผิดชอบให้กิจการต่างๆสำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้อื่น

สัมมา ธรนิธย์ (2553 : 17) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น หัวหน้างานหรือองค์กรเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ ตามที่กำหนดไว้โดยในงานนั้นๆ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ

วงศ์เดือน ทองคำ (2556 : 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุม และดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบายที่วางไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ

จากความหมายของผู้บริหารที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่แบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ตามความรู้ ความสามารถ แล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบ พร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมเพื่อให้ งานบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

3. คุณลักษณะของผู้บริหาร

Ghiselli (1971 : 39) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการสั่งการ หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะหรือชี้แจงงานของ คนอื่นและความสามารถที่จะจัดองค์การและบูรณาการกลุ่มกิจกรรมต่างๆที่จะช่วยส่งเสริมให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น

2. ความรอบรู้งาน หมายถึง ความสามารถที่จะตัดสินใจให้เหตุผลและความสามารถ เกี่ยวกับความคิด นามธรรม และมโนภาพ ความสามารถจะเรียนรู้อย่างเห็นสังเคราะห์และวิเคราะห์ ได้

3. ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง ความพร้อมที่จะตัดสินใจอย่างฉับพลันด้วย ความเชื่อมั่น ไม่ลังเลในการตัดสินใจ เพราะอาจทำให้กลายเป็นปัญหาใหญ่ในภายหลังได้

4. ความมั่นใจในตัวเอง หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีประสิทธิภาพในการ แก้ปัญหาการตัดสินใจความถูกต้องและเชื่อมั่นในตัวเองว่ามีความสามารถพอที่จะต่อสู้กับปัญหาใน สถานการณ์ต่างๆได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาความรับผิดชอบและเกียรติศักดิ์เกี่ยวกับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ความต้องการนี้เป็นความต้องการความสำเร็จในอาชีพนั่นเอง

6. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะใช้ปัญญาหรือความสามารถของตนให้เต็มที่อยากอิสระในการทำกิจกรรมที่สำคัญโดยที่ความสำเร็จนั้นจะส่งผลถึงสังคมส่วนรวมด้วย

Stogdill (1974 : 74) ได้สรุปผลการศึกษาคุณสมบัติคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการดังนี้

1. ทางด้านสติปัญญาเป็นความรอบรู้และความเฉลียวฉลาด หมายถึง มีไหวพริบสามารถใช้ความคิดอย่างสมเหตุสมผลมีความสามารถทางด้านการเรียนรู้การจดจำและการวินิจฉัยตัดสินใจศึกษาและเข้าใจได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาซึ่งความสามารถทางสติปัญญาของผู้บริหารนี้ย่อมเป็นปัจจัยชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมอันเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้บุคคลทั่วไปได้ทราบถึงความสามารถทางสติปัญญา

2. ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารทำให้เกิดผลในการทำงานสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ และเกณฑ์อื่นๆที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรได้แก่ คน วัสดุ เงิน เวลาอย่างดีที่สุด และประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับผลทางที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปคูที่อยู่ในความดูแลของตนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิ และต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

4. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานมุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินกิจการต่างๆอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพให้ความสำคัญกับคนเป็นหลักโดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้อื่นเกรงกลัวเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจต่างๆส่งเสริมให้มีการปรึกษาให้ความสำคัญต่อองค์การและส่วนรวมรู้จักให้ความร่วมมือและปรับตัวกับผู้อื่น

5. การยอมรับและยกย่องจากสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องสรรเสริญมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและการสร้างความไว้วางใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติตนให้ผู้อื่นยอมรับทั้งด้านความรู้ความสามารถ ตลอดจนจนการได้รับความสำเร็จในด้านต่างๆที่มีระดับความสำคัญสูงมาก่อนจะสร้างความยอมรับในหมู่บุคคลช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการติดต่อกับผู้อื่นและการเข้าสังคม

6. ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพนิสัยและพฤติกรรมแสดงออกและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hoy and Miskel (2001 : 169) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจคือการให้ผู้บริหารตัดสินใจจะทำการหรือละเว้นการกระทำใดใดเป็นความรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติกระบวนการตัดสินใจจะไม่มีสิ้นสุดจนกว่าจะตัดสินใจได้รับการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และเป็นกระบวนการเลือกหนทางที่ดีที่สุดไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายที่ตนเองคาดหวังไว้ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

2. ด้านการจูงใจ หมายถึง การจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก โดยมีเงื่อนไขว่า ความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ความต้องการของบุคคล ความสัมพันธ์ของงาน ความต้องการในพลังอำนาจ และคุณงามความดี

3. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริงคือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักประชาสัมพันธ์

4. คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบสภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นสิ่งอันควร ละเว้นเป็นความรู้สึกด้วยตัวเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติประกอบด้วยความกล้าหาญ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัว และเป็นการพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อการร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุขและเป็นกระบวนการบริหาร การครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความร่วมมือในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้มีความสุขในการทำสามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

มนตรี บุญธรรม (2544 : 9) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาทฤษฎีหลักการมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับประกอบด้วย ความรู้ด้านบริหารทั่วไป ความรู้ด้านวิชาชีพความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะประจำตัวของบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะทางกาย ทั้งอารมณ์ ทั้งสติปัญญา และทางสังคม

3. คุณธรรม หมายถึง แนวทางปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมและการวางตนในการดำรงชีวิตที่ดี และปฏิบัติไปด้วยจิตสำนึกว่าเป็นสิ่งที่ดี

4. ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะการใช้อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สัมพันธ์พิชชา ชวนสำราญ (2545 : 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 4 ด้าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณสมบัติทั่วไปภายนอกที่แสดงออกทางพฤติกรรมทางร่างกายหรือวาจาได้แก่ ลักษณะท่าทาง ท่วงทีวาจา การแต่งกาย กิริยามารยาท การรู้จักวางตน ให้ความเรียบร้อยเหมาะสมตามกาลเทศะ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และมีสุขภาพจิตดี

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดีมีความเฉลียวฉลาดไว้พริบตี มีความรับผิดชอบ มีความริเริ่ม มีความเข้มแข็งอดทน กล้าพูดกล้าทำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมได้ดี มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมีการตัดสินใจปัญหา มีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารให้เกียรติผู้ร่วมงาน การยกย่องชมเชย ความเสมอต้นเสมอปลายความยินยอม แจ่มใส ความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ด้านคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารได้ประพฤติตนในสิ่งที่ดีงามที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ เช่น มีความยุติธรรมมีเมตตา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม มีความจงรักภักดี มีความรับผิดชอบต่อชีวิต คำแข่ง (2547 : 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 3 ด้าน

ดังนี้

1. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะประจำตัวของบุคคลที่แสดงออกมาในด้านการแต่งกาย กิริยามารยาท การวางตัวในสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความสุขุมรอบคอบ และความคล่องตัวและสุขภาพอนามัย

2. คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ในการรักษาวินัย ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตากรุณา ไม่ดื้อไม่สุราเสพสิ่งเสพติด และอบายมุขทุกประเภท และไม่ประพฤติตนล่วงละเมิดต่อศีลอันดีงาม

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์สร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีความริเริ่มในการสร้างพัฒนาที่มงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานชุมชนและองค์กรอื่นรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550 : 13) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีความมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญและอุทิศเวลาในการทำงาน

2. มีความริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถแสดงทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่ควรจะเป็นในอนาคต 3 ถึง 5 ปีข้างหน้าอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นเริ่มแนวทางในการบริหารที่ท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงและความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาริเริ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนให้ความสำคัญกับบทบาทประธานการแต่งตั้งคณะกรรมการ และการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีการส่งเสริมและพัฒนาครูในการผลิตใช้สื่ออย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนและชุมชนมีการสนับสนุน การพัฒนาและประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอและมีการวางระบบและกลไกที่ดีในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยร่วมมือกับชุมชนและได้รับฟังสนับสนุนจากต้นสังกัด

4. มีศักยภาพในการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความตระหนักและมีความพยายามในการปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนครูและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารอย่างต่อเนื่องและผู้เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 เพิ่งพอใจในผลงานของสถานศึกษา

สุนทรา นนสุราษ (2550 : 13) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถด้านสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศ และมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความรู้ความสามารถ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออก เพื่อสร้างสรรค์มีศรัทธาและสร้างความกลมเกลียวความร่วมมือร่วมใจที่เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย

4. ความรู้เท่าทันสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ทักษะทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและทำให้ได้รับการยอมรับยกย่องเชื่อถือและความร่วมมือเป็นอย่างดี

6. ทักษะในการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยความเป็นธรรมตามหลักการเหตุผล สามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจสั่งการ

7. คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่หยุดถือปฏิบัติและแสดงออกทางกายวาจาและจิตใจในทางที่ดีงาม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว ยึดมั่นในคุณธรรมที่สังคมยอมรับ

8. ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถูกต้องมองเห็นภาพในอนาคตที่มีความหมายและทิศทางชัดเจนสามารถเห็นวิธีปฏิบัติในการทำให้โรงเรียนดำเนินการพัฒนาด้านต่างๆจนบรรลุเป้าหมายนั้นอย่างเกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกด้านความคิดและสามารถสร้างผลผลิตด้วยวิธีการใหม่ใหม่เพื่อแก้ปัญหางานที่ปฏิบัติ

อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 11-13) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 8 ด้าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง การมีมุมมองที่กว้างไกลหรือมีโลกทัศน์กว้างไม่มองมิติเดียวแต่จะมองกว้างมองไกลมองกลุ่มลึกลับคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกำหนดเป้าหมายที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ภายใต้สภาวะแวดล้อมต่างๆ

2. ความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาที่ทันยุคทันสมัยมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาและกำลังตัดสินใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. บุคลิกภาพ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลบุคคลหนึ่งครั้งในสิ่งที่มองเห็นได้เช่นลักษณะของพฤติกรรมและสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ค่านิยม ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถจะเข้าใจอะไรยากได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากคนทั่วไปได้

4. ภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกเพื่อสร้างสรรค์และศรัทธาสร้างความกลมเกลียวร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานและใช้ความรู้ด้านการศึกษาเพื่อระบุดอกาสพัฒนาศึกษาวิเคราะห์และประเมินอย่างถูกต้องในข้อดีข้อเสีย และความเสียหายของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความนี้เริ่มมีการศึกษาใหม่นั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การบริหารจัดการ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติและลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้การวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรสามารถปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่นมีความรู้เรื่องนิตศการศึกษา งานวิจัยทางการศึกษา ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษายู่เสมอ

6. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารที่ดีและถูกต้อง อีกทั้งทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศและมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหาด้วยการคิดอย่างลึกซึ้งนอกเหนือไปจากคิดอย่างปกติธรรมดา ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะภายในตัวบุคคลที่สามารถจะคิดได้หลายแง่หลายมุมและผสมผสานจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์กว่านำมาประยุกต์ใช้กับองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติและลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารเกี่ยวกับความเจริญทางจิตใจและความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและรับหลังโดยยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

นฤมล ศรียาเทพ (2560 : 8) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกว่ามีคุณงามความดีเป็นแบบอย่างของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมในทางวิชาชีพขั้นสูงตัดสินใจโดยยึดกรอบความคิดทางจริยธรรมมีเหตุผลมีมนุษยสัมพันธ์ดี แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาและชุมชน

2. การจัดระบบ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์พัฒนาสถานศึกษาชุมชนมุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้เปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงองค์กรใช้เทคนิคการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์ และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

3. วิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนร่วมมือกับครูวางแผนและจัดการหลักสูตรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์การเรียนรู้เน้นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสนับสนุนสื่อการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ

4. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการที่มีแผนการกำหนดแผนการดำเนินงานและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายบริหารจัดการตามหลักกระบวนการจัดการเน้นการกระจายอำนาจใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจัดลำดับความสำคัญของงาน ทบพวนโครงสร้างองค์การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในโรงเรียน

5. ด้านสังคมและชุมชน หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการนำจุดมุ่งหมายและนโยบายที่มีประโยชน์มาใช้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนสร้างความมั่นคงและสร้างโอกาสทางการศึกษานำข้อเสนอแนะที่ดีมาสร้างสิ่งสนับสนุนเป้าหมายและโครงการต่างๆเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนริเริ่มโครงการใหม่ใหม่ประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน

6. ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อจำกัด โอกาส บนพื้นฐานความรู้เรื่องผู้นำในยุคปัจจุบันสามารถประเมินไปสู่เป้าหมายการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จสามารถวางเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรงทั้งด้านร่างกายอารมณ์และจิตวิญญาณมีเป้าหมายและความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ชีวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561 : 10) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นภาพลักษณ์อันได้แก่ รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง เหมาะสมน่าเชื่อถือที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือกล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์และได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ เป็นผู้รู้จักตนเองสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอารมณ์ดีและมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ โดยไม่รู้สึกเครียด

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สิ่งดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ได้ตามหลักธรรมคำสอนอันเป็นแนวทางในการประพฤติของผู้บริหารโดย มีเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่นมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3. ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีประสบการณ์รอบด้านมีความรู้กว้างขวาง มีทักษะในการบริหารจัดการ มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ มีความสามารถในการใช้เหตุผลแก้ปัญหา

4. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การคิดถึงเหตุการณ์ความเป็นไปในอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการกำหนดทิศทางในอนาคตระยะยาวการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจนสามารถกำหนดเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาอนาคตได้อย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อ สร้างสัมพันธ์ระหว่างครูอันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตรกระบวนกรจูงใจของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกในเชิงบวกของผู้บริหาร เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคม สามารถวัดได้จากด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากการทบทวนศึกษาเอกสารและงานวิจัยของมนตรี บุญธรรม (2544 : 86) สันห์พิชชา ชวนสำราญ (2545 : 109) ชัชวาล คำแข่ง (2547 : 55) ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550 : 111) สุนทราน นนสุราษ (2550 : 145) อนงค์นารล ไชยรา (2557 : 105) นฤมล ศรียาเทพ (2560 : 83) ชิวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561 : 99) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 5 ด้านประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา และความพึงพอใจในการทำงานของครู ในภาพรวม นั้นประกอบด้วยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้นำที่ดี ปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รายละเอียดดังนี้

3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1. ด้านบุคลิกภาพ

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

Ruch (1965 : 5) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ในบุคคล ได้แก่ รูปร่างลักษณะภายนอกที่ปรากฏให้เห็นและพฤติกรรมที่แสดงออก รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดที่มีอยู่ภายในตน และลักษณะที่เป็นแบบเฉพาะของแต่ละคน

Allport (1973 : 39) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง กระบวนการเคลื่อนไหวของระบบร่างกายและจิตใจแต่ละคนที่เป็นเครื่องหมายกำหนดลักษณะเฉพาะตัวของเขาในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

Snyder (1987 : 89) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง การรวมลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ลักษณะทางกายและจิตใจ ตลอดจนความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กริยาท่าทาง บุคลิกภาพเป็นเครื่องหมายกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

จากความหมายของบุคลิกภาพข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึง รูปร่างลักษณะภายนอกของร่างกายและความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กริยาท่าทาง ที่เป็นแบบเฉพาะของแต่ละบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ความหมายของบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน

ประณาลี ยีรัฐศิริ (2548 : 5) บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูดการฟัง

บุษบา คำนนท์ (2559 : 16) บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทางอภิปริยาต่างๆ ของผู้บริหารที่แสดงออกทางร่างกาย การแต่งกาย การมีสุขภาพสมบูรณ์ความสุภาพอ่อนโยน ลักษณะท่าทางร่าเริงแจ่มใส สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณิชภัทร ประทุมทอง (2559 : 7) บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่สังเกตเห็นได้ของผู้บริหารที่แสดงออกทั้งภายในและภายนอกซึ่งเป็นคุณสมบัติหรือลักษณะที่แสดงออกเป็นกิจนิสัย มีบุคลิกน่าเลื่อมใส มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความกระตือรือร้น แต่งกายดี วางตัวเหมาะสม สุภาพ มีความเป็นกันเอง มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าตัดสินใจ มีความสุขุมรอบคอบ และมองโลกในแง่ดี แต่งกายสะอาด สุภาพเหมาะสม มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส เป็นคนตรงต่อเวลา มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสง่าผ่าเผย

จากความหมายบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะทางร่างกาย อุปนิสัย สติปัญญา และการสื่อสาร ของผู้บริหารที่สังเกตเห็นได้ ส่งผลให้ผู้พบเห็นเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา

1.3 แนวคิดทฤษฎีของบุคลิกภาพ

1.3.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ปี 1856-1939 เดิมศักดิ์ คหาวณิช (2547 : 235-237) กล่าวว่า ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของซิกมันด์ ฟรอยด์ มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้

1. จิตใต้สำนึก

ฟรอยด์ เป็นผู้ริเริ่มสนใจเรื่องจิตใต้สำนึก ซึ่งจิตใต้สำนึกนี้มีกลไกทางจิตหลายประเภทด้วยกันคือ แรงจูงใจ อารมณ์ที่ถูกเก็บกด ความรู้สึกนึกคิด ความฝัน ความทรงจำ ฯลฯ พลังจิตใต้สำนึกมีอิทธิพลเหนือจิตสำนึกที่กระตุ้นเตือนให้ปฏิบัติพฤติกรรมประจำวันต่างๆ ไป เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมไร้เหตุผล และผิดปกติในลักษณะต่างๆ จิตหรือพฤติกรรมที่มีอยู่ในความควบคุมของจิตสำนึกตัวเปรียบเสมือนเวลาอันเป็นปกติ บุคคลย่อมรู้สึกสงบ สบาย มีสติ พลังจิตสำนึกควบคุมพฤติกรรมทั้งหลายให้เป็นไปตามที่เห็นว่าถูกต้อง แต่ถ้าหากบุคคลมีอารมณ์ขุ่นมัว เคร่งเครียด เกลียด อิจฉา กลัว ตื่นเต้น จิตใต้สำนึกก็จะมีพลังบีบคั้นให้แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา ในภาวะนี้ทำให้อธิบายได้ว่าคนเราแตกต่างกันในรูปพลังจิตสำนึก และจิตใต้สำนึก ฉะนั้นคนแต่ละคนจึงมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมือนกัน

2. ด้านโครงสร้างบุคลิกภาพ

โครงสร้างบุคลิกภาพอาจประกอบด้วยพลัง 3 ประการ คือ Id, Ego และ Super Ego ทั้ง 3 ตัวมีลักษณะเฉพาะตัว แต่ก็มีอิทธิพลที่ต้องทำงานร่วมกันบุคลิกภาพของคนเรามีลักษณะใดขึ้นอยู่กับการทำงานประสานร่วมกันในลักษณะอย่างไร เช่น

2.1 Id เป็นพลังงานที่มนุษย์มีตั้งแต่เกิดรวมทั้งสัญชาตญาณเกี่ยวกับการตอบสนองความปรารถนาทางกายเพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจและไม่คำนึงถึงเหตุผลตามความเป็นจริง หรือความถูกต้องดีงาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 Ego เป็นพลังแห่งการเรียนรู้และเข้าใจ การใช้เหตุผล การรับรู้ข้อเท็จจริง การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายการแสดงหาวิธีการตอบสนองพลัง Id

2.3 Super Ego เป็นพลังที่เกิดจากการเรียนรู้เช่นเดียวกับ Ego แต่แตกต่างกันในส่วนที่เกี่ยวกับค่านิยมต่างๆ เช่น ความดี ความชั่ว ถูก ผิด ความยุติธรรม ฯลฯ

1.3.2 ทฤษฎีจิตวิทยาบุคคล (Individual Psychology) ของ Adler

เทิมศักดิ์ คทวณิช (243 : 2546) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมทั้งหมดที่บุคคลนั้นแสดงต่อสถานการณ์หรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปตามสภาพร่างกายและสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล

นพมาศ ชีระเวคิน (2542 : 55-57) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลทฤษฎีบุคลิกภาพของ Adler สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. การยึดถือสิ่งที่เป็นจินตนาการ (Fictional Finalism) สิ่งที่เป็นแรงจูงใจของมนุษย์มีอยู่มากทีเดียวที่เกิดจากความคาดหวังของอนาคตมากกว่าอิทธิพลของประสบการณ์ในอดีต เป้าหมายที่มนุษย์สร้างขึ้นนี้ไม่ได้มีอยู่ในอนาคตจริงๆ แต่เปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของกฎ (Teleological) ที่วางรูปแบบไว้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์พัฒนาบุคลิกภาพของตนพฤติกรรมเป็นไปตามบทบาทในจินตนาการ (Principle of Finalism) กล่าวว่สาเหตุของพฤติกรรมเกิดจากเป้าหมายสุดท้าย(Final Goal) ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายนี้อาจจะเป็นจินตนาการหรือเป็นอุดมคติหรือเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จริงๆ เป็นภาพลวง เช่น บุคคลอาจจินตนาการว่าตัวเองเป็นคนดีมีความเสียสละชอบช่วยเหลือผู้อื่นและจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น เป็นต้น

2. การแสวงหาความยิ่งใหญ่ (Striving for Superiority) การแสวงหาความยิ่งใหญ่นี้จะดำเนินขนานไปกับความเจริญเติบโตของร่างกายและโดยแท้จริงแล้วมันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตและเป็นรากฐานการแก้ปัญหาชีวิต ซึ่งจะแสดงออกอย่างเปิดเผยโดยวิธีการต่างๆ เมื่อเราพบปัญหาการทำหน้าที่ต่างๆ ของมนุษย์ดำเนินไปตามความต้องการความยิ่งใหญ่ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะการแสวงหาชัยชนะ (Conquest) การแสวงหาความมั่นคง (Security) การเพิ่มพูนสิ่งต่างๆ (Increase) การแสวงหาสิ่งเหล่านี้จะดำเนินไปโดยวิธีการที่ถูกต้องหรือผิดก็ตาม แรงกระตุ้นจากลบ (Minus) ไปสู่บวก (Plus)ไม่เคยที่จะสิ้นสุดพลังจะเคลื่อนจากพลังต่ำกว่าไปสูงพลังที่สูงกว่าไม่เคยจบสิ้นอย่างไรก็ตามข้ออ้างอื่นๆ ของนักปรัชญาและนักจิตวิทยาคนอื่นๆ ที่กล่าวถึงการป้องกันตนเอง (Self-Preservation) กฎความสุขสบาย (Pleasure Principle) สิ่งเหล่านี้ก็เป็นเรื่องของการแสวงหาความยิ่งใหญ่ทั้งสิ้น

3. ความรู้สึกด้อยและการชดเชย (Inferiority Feeling and Compensation) การชดเชยปมด้อยหรือความบกพร่องคือเรื่องของ Masculine Protest ซึ่งเป็นความพยายามของแต่ละบุคคลทั้งชายและหญิงที่จะชดเชยความรู้สึกด้อย โดยการกระทำสิ่งๆที่แสดงความยิ่งใหญ่มากเกินไป เช่น การคุยโอ้อวด การวางอำนาจ การไม่ยอมแพ้ใคร การชดเชยความรู้สึกด้อยเกิดจากรู้สึกไม่สมบูรณ์ (Incompletion) หรือความไม่สมบูรณ์แบบ (Imperfection) ที่เกิดขึ้นในประสบการณ์ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตความรู้สึกคืออยู่ไม่ใช่สัญญาณของความผิดปกติแต่เป็นสาเหตุให้มนุษย์ปรับปรุงตนเองมากมายหลายสิ่ง

4. ความสนใจสังคม (Social Interest) เป็นการรับรู้ที่สูงสุด (Ultimate Sense) ซึ่งเป็นความต้องการของแต่ละคนที่มีต่อสังคมเพื่อที่จะให้สังคมบรรลุถึงเป้าหมายคือเป็นสังคมที่สมบูรณ์แบบ (Perfect Society) ความสนใจสังคมเป็นความจริงที่เกิดขึ้นกับมนุษย์และเป็นสิ่งที่มนุษย์หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะเป็นการชดเชยความอ่อนแอโดยธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคน

5. การดำรงชีวิต (Style of Life) แนวการดำรงชีวิตเป็นระบบหลักการของการทำหน้าที่บุคลิกภาพของแต่ละคน มันรวมทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งมีอำนาจควบคุมสิ่งต่างๆ โดยจะนำมาอธิบายในเรื่องความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนกล่าวคือ ทุกคนย่อมมีแบบแผนชีวิตของตนและจะไม่มีบุคคลคนที่ 2 จะพัฒนาแบบแผนชีวิตขึ้นมาในรูปแบบเดียวกัน

6. การสร้างสรรค์ตน (Creative Self) การสร้างสรรค์ตนซึ่งเป็นกระบวนการระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองและกระตุ้นบุคคลให้แสดงพฤติกรรม พฤติกรรมนี้จะเกิดจากบูรณาการของพันธุกรรมและประสบการณ์คือ พันธุกรรมจะให้คุณสมบัติทางด้านความสามารถ ส่วนสิ่งแวดล้อมจะกำหนดขอบข่ายความสามารถที่มีอยู่จากกล่าวได้ว่าพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่บุคคลนำมาใช้ในการสร้างสรรค์วิธีทางเพื่อสร้างทัศนคติที่มีต่อชีวิต

จากแนวคิดทฤษฎีด้านบุคลิกภาพทั้ง 2 ท่าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีด้านบุคลิกภาพของของซิกมันด์ ฟรอยด์นั้นคือ บุคลิกภาพของคนเกิดจากการทำงานร่วมกันของพลังทั้ง 3 ซึ่งถ้าพลังงานด้านใดมีพลังหรือมีอิทธิพลมากเหนือพลังอื่นก็จะเป็นตัวชี้ลักษณะบุคลิกภาพของคนนั้น และจิตวิทยารายบุคคล Adler คือ พฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์ ที่เน้นอิทธิพลของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนมนุษย์หรือพฤติกรรมสังคม

2. ด้านภาวะผู้นำ

2.1. ความหมายภาวะผู้นำ

Morphet (1976 : 127) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลและพฤติกรรมความเชื่อ และเป้าหมายของผู้นำในองค์กรนั้น เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมมือกันทำงาน

Koontz & Wrich (1987: 506) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะหรือขบวนการให้อิทธิพลให้บุคคลอื่นพยายามทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มคน

Hersey & Blanchard (1993 : 94) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในรูปกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

Daft (2005 : 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่(Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประพิศ เกษรางกุล (2552 : 17) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำ เป็น ลักษณะพิเศษที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือเหนือกลุ่มคน เมื่อมีสถานการณ์เอื้ออำนวย มีวิสัยทัศน์ มีทัศนะกว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีศักยภาพพื้นฐาน ได้แก่ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญ มีจริยธรรม อดทน การบริหารจัดการเป็น ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีสำนึกรับผิดชอบต่อ สังคม และเคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553 : 40 – 41) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะที่จำเป็นและมีความสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหาวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กร เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนกระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำด้วยความศรัทธาและด้วยความเต็มใจ

ยงยุทธ เกษสาคร (2554 : 40) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตน สามารถดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

จากความหมายภาวะผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการใช้ความสามารถกระตุ้นจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 176) กล่าวว่า ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1. The Tasks Of Leadership กล่าวถึง ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐาน ค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้าง ใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader-Constituent Interaction ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆเพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่งและสามารถ ยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ

กวี วงศ์พุ่ม (2535 : 113) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วย ลักษณะบางประการที่สนับสนุนให้เป็นผู้ผู้นำ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ดีติดตัวมากับบุคคลแต่ละคนส่วนที่ สามารถปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพดังกล่าวได้นั้น เกิดจากการเรียนรู้ ความมุ่งมั่น ความพยายามของแต่ละบุคคล

2. ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ธรรมชาติสร้างสมองเพื่อใช้สติปัญญา ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และรู้จักประนีประนอม

3. ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristic) ติดตัวมาอย่างเห็นได้ชัด เช่น ส่วนสูง สิ่งเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการ รับประทานอาหาร และการออกกำลังกาย เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำ เป็นบุคคลที่เกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการ อาทิเช่น บุคลิกภาพ ลักษณะทาง กายภาพ ทั้งนี้ผู้นำ ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และเป็นที่คาดหวังของ บุคคลอื่น

2.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)

Kurt Lewin's Studies (อ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2533 : 178) แบ่งลักษณะพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาริปไตย (Democratic leaders) จะตัดสินใจ ด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้ง จะทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม หรือให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการ ตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้อิสระกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มี หลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิต ต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมี แรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์

Douglas McGregor. 1960 (อ้างใน วนิดา พิพัฒน์วิวัฒนะกุล. 2551 : 15) เป็น นักจิตสังคมนิยมชาวอเมริกาซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมาสโลว์ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และ พฤติกรรมของมนุษย์คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

1. Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงานพื้นฐานคนขี้เกียจ อยากรได้เงิน อยากรสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลาและต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2. Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึง ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยสรุปว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ คือผู้นำต้องให้สิ่งที่ผู้ตามต้องการกล่าวคือ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้ตามศรัทธา ยอมรับ และกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้ผู้นำควรเลือกใช้ความเป็นผู้นำให้ตรงกับคนหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผลของงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2.3 ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories)

Fiedler. 1967 : 79 (อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541 : 264) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพคำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้อำนาจยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผนผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

Reddin. 1970 : 230 (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 20) แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style Reddin เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ Reddin กล่าวว่า ภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ Reddin แบ่งผู้นำตามสถานการณ์ ออกเป็น 4 แบบ ดังตารางที่ 2.2 แสดงภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบแบ่งแยก (Separated)	แบบข้าราชการ คือ (Bureaucrat) ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ
2. แบบอัตถินิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบเสียสละ Dedicated	แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3. แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ	แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related)	แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4. แบบประนีประนอม (Compromiser) คือผู้นำจะประนีประนอมทุกๆเรื่อง	แบบผนึกรวมกัน (Integrated)	แบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 21)

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึง ผู้นำตามสถานการณ์ ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้นำตามสถานการณ์ คือ ผู้นำที่ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานตามสถานการณ์ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่สามารถบริหารงานออกมาได้ดี เกิดประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

2.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

Bass & Avolio. 1991 (อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิลาส. 2545 : 22) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามสูงเกินกว่าความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูง และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ของทีมงานในองค์การ จูงใจให้ผู้ตามมองไปให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรและสังคมในปัจจุบัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ เรียกว่า “4I” (Four I's) ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้มีบารมีหรือมีการอิทธิพลที่มีอุดมคติ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การที่ผู้นำประพฤติตนสามารถจูงใจและทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม
3. การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะที่เป็นผู้นำให้ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

Burns. 1994 (อ้างใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือการที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพยกย่องของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่มีอุดมคติ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม กระตุ้นปัญญาผู้ตาม และใส่ใจรายละเอียดของผู้ตามรายบุคคล เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านวิสัยทัศน์

3.1 ความหมายวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถที่จะได้รับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิด การรับรู้ การตระหนักรู้ การวิเคราะห์ ความคิดสร้างภาพฉายไปอนาคตเป็นการสร้างภาพของสมองที่มุ่งมองอนาคต โดยเป็นภาพที่สมจริงสมจังน่าเชื่อถือ น่าสนใจ เป็นภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นภาพชัดเจนบ่งถึงภาวะอนาคตที่พึงประสงค์ เป็นข้อความที่บ่งถึงปรัชญา ความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2542 : 18) ได้อธิบายไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นการประเมินสถานการณ์ข้างหน้า รู้จักไตร่ตรองและวิเคราะห์สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งระยะสั้นและระยะยาว ผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดีมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และได้เห็นโลกทัศน์ที่กว้างไกลและมีจิตวิเคราะห์อยู่ในตัว

ทองหล่อ เดชไทย (2544 : 44) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นแนวความคิดที่ทรงพลังเป็นศูนย์รวมของการทุ่มเททักษะ ความรู้ ความสามารถและทรัพยากรเพื่อการได้มาของอนาคต

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 2) วิสัยทัศน์ คือ ภาพแห่งความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ในปัจจุบันซึ่งเป็นภาพ ที่ยิ่งใหญ่ตระการตาสะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้น สามารถเป็นไปได้จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น จนกว่าจะสำเร็จผสมผสาน องค์ประกอบของจินตนาการการกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้น ด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุด องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เรียกว่า “วิสัยทัศน์”

จากความหมาย วิสัยทัศน์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ แห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อฉายภาพในอนาคตที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นจะสะท้อนเป้าหมายและอนาคตที่พึงประสงค์

3.2 องค์ประกอบวิสัยทัศน์

กรมวิชาการ (2539 : 11) กล่าวว่า องค์ประกอบวิสัยทัศน์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มหนึ่ง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มี 3 ประการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ภารกิจ หมายถึง หน้าที่ได้รับผิดชอบหลักขององค์กร
 2. สมรรถภาพ หมายถึง จุดเด่นขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
 3. ค่านิยม หมายถึง คุณค่า ความเชื่อ ควรไม่ควรแก่การประพฤติ
- กลุ่มสอง องค์กรประกอบวิสัยทัศน์ มี 6 ประการ คือ
1. ขอบเขตของภารกิจ หมายถึง การรู้ว่าองค์กรมีหน้าที่เกี่ยวกับอะไร
 2. ขนาดขององค์กร หมายถึง รู้ว่าองค์กรมีขนาดและสมรรถนะการทำงานเพียงใด
 3. จุดเน้นผลผลิต หมายถึง การรู้ว่าองค์กรควรส่งเสริมหรือยับยั้งการสร้างผลผลิตขององค์กรชนิดใด เมื่อใด
 4. จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน หมายถึง การตัดสินใจได้ว่าองค์กรแข่งขันเมื่อใด และเรื่องใดสอดคล้องกับสมรรถนะ
 5. ภาพลักษณ์ หมายถึง ภาพที่ติดอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่อยู่ในองค์กร
 6. วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง โครงสร้างระบบการบริหาร และธรรมเนียมปฏิบัติของบุคคลในองค์กร
- Nanus. 1992 : 156 (อ้างใน ชัยยุทธ ภูสันต์. 2550 : 22) ได้เสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้ 4 ประการ คือ
1. เป้าหมายรวม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกัน โดยมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน
 2. เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowered People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา
 3. การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา
 4. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการถูกการบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา
- จากแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นนิยามศัพท์ได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพในอนาคต รู้สมรรถนะขององค์กร โดยกำหนดเป้าหมาย นโยบายในการวางแผน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา พร้อมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจถึงภารกิจ และเป้าหมายอย่างถ่องแท้ลึกซึ้ง พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

4.1 ความหมายคุณธรรม

Good (1973 : 641) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ 2 ประการ คือ ความดีงามของลักษณะนิสัยของมนุษย์ หรือพฤติกรรมที่ได้กระทำไปจนเคยชิน และคุณธรรมที่บุคคลได้กระทำตามความคิดและมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับความประพฤติและศีลธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 33) ได้กำหนด 8 คุณธรรม พื้นฐานขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้ตามเหตุการณ์และปัญหาในท้องถิ่นของตน เพื่อให้เกิดผลดีทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ

พรณรงค์ สิงห์สำราญ (2550 : 16) สรุปว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพความดีงามทั้งหลายซึ่งฝังลึกอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล และเป็นคุณสมบัติที่มีอาจให้ได้ในสัตว์โลกชนิดอื่น อาจกล่าวได้ว่าคุณธรรมเป็นสมบัติของมนุษย์ชาติโดยเฉพาะ และจริยธรรมนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ถ้าคนในสังคมใดมีจริยธรรมสูง สังคมนั้นจะมีแต่ความเจริญ ผู้ที่มีจริยธรรมสูงจะประพฤติปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีและบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าอันพึงประสงค์

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (2551 : 2) ให้ความหมายของคุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดีทั้งทางความคิดและพฤติกรรมที่มีคุณธรรมต่อตนเอง คุณธรรมต่อครอบครัว และคุณธรรมต่อสังคม

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551 : 9) ความหมายของคุณธรรม คือ คุณลักษณะสภาวะหรือสภาพของคุณงามความดีที่เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ดีงาม ทำให้เกิดความชื่นชมยินดี มีจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขความยินดี

นภีสี ศรีวัฒน์ทรัพย์ (2551 : 13) ได้สรุปความหมายของคุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดีที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลโดยทั่วไปหรือสังคมยอมรับ เกิดจากความเพียรพยายามในการทำความดีเป็นระยะเวลานานติดต่อกัน จนเกิดเป็นความเคยชินและเป็นนิสัย ได้รับการสั่งสมหรือปฏิบัติตามกันมาจากจิตใจโดยมิได้ฝืนใจ เป็นแนวทางในการประพฤติตนที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น และส่งผลให้สังคมของการอยู่ร่วมกันมีความสุขและความเจริญงอกงาม หลักคุณธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกัน เพราะคุณธรรมเป็นหลักแห่งความประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้องและดีงาม และมีจุดหมายปลายทางอยู่ที่คุณงามความดีของสังคมโดยส่วนรวม

พระมหาณัฐพล ดอนตะโก (2551 : 15) สรุปว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความดี ความงามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล โดยได้ยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย และว่าเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม ของบุคคลทั่วไป

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ และ ศศิกานุจน์ ทวีสุวรรณ (2552 : 11) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดี เป็นมโนธรรม เป็นความคิดดีที่กระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม และสามารถจำแนกความถูกผิดได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความรับผิดชอบซื่อสัตย์ มีอุปนิสัยความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม

นาวิน เหมือนแส (2553 : 39) คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจ เช่นความเมตตา ความซื่อสัตย์ เป็นต้น มีผลทำให้จิตใจอยู่ในภาวะที่ดีงาม และพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์

จากความหมายคุณธรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี อุปนิสัยอันดีงาม เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

4.2 ความหมายจริยธรรม

สุภาพร สุขสวัสดิ์ (2552 : 21) สรุปว่า จริยธรรมเป็นความประพฤติของบุคคลเป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม

อดิกันต์ ภูติพิทย์ (2552 : 24) ได้สรุปความหมายของจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ทางสังคมของบุคคลทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นการขัดขัดแย้งทางสังคม ทำให้เกิดการพัฒนาและเป็นปกติสุข

ทิพย์ หาสาสน์ศรี (2553 : 7) ได้สรุปความหมายของจริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตามกฎของศีลธรรม ซึ่งผู้ปฏิบัติจะประสบแต่สภาพชีวิตที่ดีที่เจริญรุ่งเรือง และสงบสุข

พระบุญทัน จารุณโณ (กมลลักษณ์) (2553 : 9) กล่าวว่า จริยธรรม มาจากคำ 2 คำ คือ จริยะ + ธรรม ซึ่งแปลตามศัพท์คือจริยะ แปลว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติธรรม แปลว่าคุณงามความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักปฏิบัติในทางศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้องกฎเกณฑ์ เมื่อนำเอาคำจริยะมาต่อกับคำว่า ธรรม เป็นจริยธรรม แปลเอาความหมายว่า กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติหรือหลักความจริงที่เป็นแนวทางแห่งความประพฤติปฏิบัติ

ณัฐ จันทรหนูหงส์ (2554 : 11) กล่าวว่า จริยธรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ ที่ถูกต้อง ดีงาม ทั้งภายนอกและภายใน ตามกฎเกณฑ์ของสังคม อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555 : 17) กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมนั้นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพหรือการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์และสังคม ก็ย่อมหมายความว่ามนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบอาชีพเพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขและบรรลุเป้าหมายในงานนั้น ๆ

จากความหมายจริยธรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม แสดงออกทางกาย วาจา ใจ เป็นที่ยอมรับของสังคม

จากความหมายคุณธรรมจริยธรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมหมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนของบุคคลที่แสดงถึงคุณงามความดี ทางกาย วาจา ใจ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม

4.3.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางคุณธรรม จริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 13-16) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการทางคุณธรรม จริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget) เชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากการปรับตัวและการสร้างสมดุลระหว่างสติปัญญากับสภาวะแวดล้อมที่จะทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ พัฒนาการของมนุษย์มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต่อเนื่องและเจริญขึ้นตามวุฒิภาวะ และพัฒนาการของมนุษย์ย่อมขึ้นอยู่กับพัฒนาทางสติปัญญาของบุคคลนั้น เพียเจต์ (Piaget) ได้แบ่งขั้นตอนของพัฒนาสติปัญญาออกเป็น 4 ขั้นคือ

1. ขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (sensorimotor operation)
2. ขั้นเริ่มคิดด้วยปัญญา (pre-operational thinking)
3. ขั้นคิดด้วยรูปธรรม (concrete operational thinking)
4. ขั้นคิดตามแบบแผนของตรรกวิทยา (formal prepositional thinking or formal operational thinking)

จากพัฒนาการทางสติปัญญาทั้ง 4 ขั้นนี้ เพียเจต์ (Piaget) ได้นำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งขั้นพัฒนาจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

ระดับพัฒนาทางสติปัญญา

1. ขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (sensorimotor operation) อายุตั้งแต่แรกเกิด จนถึง 2 ขวบ
2. ขั้นเริ่มคิดด้วยปัญญา (pre-operational thinking) และขั้นเริ่มคิดด้วยรูปธรรม (early concrete operational thinking) อายุประมาณ 2-7 ปี
3. ขั้นคิดค้นด้วยรูปธรรมในช่วงปลาย (late concrete operational thinking) อายุ 7-11 ปี ถึงขั้นคิดตามแบบแผนของตรรกวิทยา (formal operational thinking) อายุตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไปถึง 15 ปี

ระดับพัฒนาทางจริยธรรม

1. ขั้นก่อนจริยธรรม เป็นขั้นที่ยังไม่มีความสามารถรับรู้สิ่งแวดล้อมได้อย่างละเอียด มีแต่ความต้องการทางร่างกาย
2. ขั้นยึดคำสั่ง ในขั้นนี้ได้จะรับรู้สภาพสิ่งแวดล้อมและบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ เห็นว่าคำสั่งหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม
3. ขั้นยึดหลักแห่งตน เด็กสามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจและตั้งเกณฑ์ที่เป็นตัวของตัวเอง

ผลจากการวิจัยในระยะต่อมา เพียเจต์ (Piaget) ได้ตั้งเกณฑ์การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไว้ 6 เกณฑ์ คือ

1. การตัดสินใจจากเจตนาการกระทำ (intentional in judgment) เด็กเล็กจะตัดสินใจการกระทำจากปริมาณสิ่งของ ส่วนเด็กโตจะตัดสินใจจากเจตนาของการกระทำ
2. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relativism in Judgment) เด็กเล็กจะตัดสินใจการกระทำโดยยึดเอาความเชื่อความเห็นของผู้ใหญ่ว่าดี ส่วนเด็กโตจะยึดเอาเหตุผลและสถานการณ์ประกอบการตัดสินใจ
3. ความเห็นอิสระจากการลงโทษ (independent of sanction) เด็กเล็กจะตัดสินใจว่าการกระทำใดไม่ดีจากการกระทำใดไม่ดีจากการถูกทำโทษ แต่เด็กโตจะตัดสินใจการกระทำใดไม่ดี เพราะสิ่งนั้นไปขัดกับเกณฑ์และเกิดอันตรายต่อบุคคลอื่น
4. ใช้วิธีการแก้แค้น (use of reciprocity) วิธีนี้เด็กเล็กใช้น้อยกว่าเด็กโต
5. การลงโทษเพื่อตัดสินนิสัย (use of punishment as restitution and reform) เด็กเล็กจะสนับสนุนการลงโทษอย่างหนักเพื่อแก้นิสัย แต่เด็กโตไม่ค่อยเห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. หลักธรรมชาติของความโหดร้าย (nationalist of misfortune) เด็กเล็กจะถือว่าการกระทำผิดจะต้องได้รับการลงโทษจากพระเจ้า

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ตามแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) เด็กเล็กจะมองกฎเกณฑ์ว่าเป็นสิ่งจริงจังเปลี่ยนแปลงไม่ได้ (absolute) และมาจากอำนาจภายนอก (external) หมายความว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กเล็กจะอยู่ในลักษณะผิดว่ากันไปตามสิ่งที่สังเกตเห็นได้ โดยมีได้คำนึงถึงเจตนาของผู้กระทำ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการใช้ภาษา และความคิดของเด็กมีลักษณะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (egocentric) ทำให้ไม่สามารถมองเห็นหลายๆสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน เมื่อเด็กโตขึ้นอายุประมาณ 11-12 ปี พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กวัยนี้จะมีการเชื่อมโยงหาเหตุผล เด็กจะคำนึงถึงเจตนาของผู้ทำมากกว่าสิ่งที่สังเกตเห็นได้เฉพาะหน้า เนื่องจากเด็กวัยนี้สามารถมองเห็นหลายๆ สิ่งได้ในเวลาเดียวกัน เด็กโตจึงสามารถเข้าใจถึงเจตนาของผู้อื่นและสามารถยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ได้ โดยตระหนักว่ากฎเกณฑ์เป็นเพียงข้อตกลงระหว่างบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์เท่านั้น นอกจากนี้ยังสามารถนำกฎเกณฑ์ไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆได้

4.3.2 ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kolberg)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 13-16) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kolberg) ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสมอง สามารถเกิดการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ โดยนำแนวเชื่อทางชีววิทยามาประยุกต์กับศาสตร์ทางจิตวิทยา แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) คือเชื่อว่า จริยธรรมนั้นมีพัฒนาการตามระดับวุฒิภาวะเช่นกัน เพราะจริยธรรมของมนุษย์เกิดจากกระบวนการทางปัญญา เมื่อมนุษย์มีการเรียนรู้มากขึ้น โครงสร้างทางปัญญาเพิ่มพูนขึ้น จริยธรรมก็พัฒนาตามวุฒิภาวะ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดแบบสัมพัทธนิยม (Relativism) ซึ่งเชื่อว่าจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับอายุ กาลเวลา สถานที่ วัฒนธรรม และสภาพการณ์ ซึ่งความหมายว่า “ความถูกต้อง” “ความดี” “ความงาม” ขึ้นอยู่กับเวลา สถานที่ และองค์ประกอบอื่น ๆ

นอกจากนี้โคลเบอร์ก (Kolberg) ยังได้ศึกษาวิจัย (Kolberg, 1964 : 383-385) โดยวิเคราะห์คำตอบของเยาวชนอเมริกัน อายุ 10-16 ปี เกี่ยวกับเหตุผลในการเลือกทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม และนำมาสรุปเป็นเหตุผลในการแบ่งจริยธรรมออกเป็น 6 ชั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับๆละ 2 ชั้น ดังนี้

ระดับจริยธรรม

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์สังคม (pre conventional level) อายุ 2-10 ปี การที่เรียกระดับนี้ว่าก่อนเกณฑ์สังคม เพราะว่าเด็กในวัยนี้ยังไม่เข้าใจกฎเกณฑ์สังคม แต่จะรับกฎเกณฑ์ข้อกำหนดว่าอะไรดี ไม่ดี จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น พ่อแม่ ครู หรือ เด็กที่โตกว่า จริยธรรมในระดับนี้ คือ หลีกเลี่ยงการลงโทษและคิดถึงผลตอบแทนที่เป็นประโยชน์ เช่น การแสวงหารางวัล

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (conventional morality) ช่วงอายุระหว่าง 10-20 ปี ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุนี้ส่วนใหญ่สามารถที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สังคมเพราะรู้ว่าเป็นกฎเกณฑ์

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์สังคม (post conventional level) โดยปกติคนจะพัฒนาขึ้นมาถึงระดับนี้ หลังจากอายุ 20 ปี แต่จำนวนไม่มากนัก จริยธรรมระดับนี้จะอยู่เหนือกฎเกณฑ์สังคม กล่าวคือคนจะตีความหมายของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมด้วย วิจารณ์ญาณของตนเอง วิเคราะห์ด้วยตนเองก่อน โดยคำนึงถึงความสำคัญและประโยชน์เสมอภาคในสิทธิมนุษยชน โดยปกติคนจะพัฒนาถึงระดับนี้มีจำนวนไม่มากนัก

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ขั้นที่ 1 การเชื่อฟัง และการลงโทษ (obedience and punishment orientation) พฤติกรรม “ดี” คือ พฤติกรรมที่ทำแล้วได้รางวัล พฤติกรรม “ไม่ดี” คือพฤติกรรมที่ทำแล้วได้รับการลงโทษ

ขั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตนเอง (instrumental relativist orientation) เด็กจะเชื่อฟังหรือทำตามผู้ใหญ่ ถ้าคิดว่าตนเองจะได้รับประโยชน์ หรือได้รับความพึงพอใจ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (good boy nice girl orientation) อายุ 9-13 ปี เป็นการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อจะได้รับการยอมรับว่าเป็นเด็กดี

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามกฎระเบียบสังคม (Law and order orientation) อายุ 14-20 ปี เป็นขั้นที่ยอมรับในอำนาจและกฎเกณฑ์ของสังคม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามสัญญาสังคม (social contract orientation) เป็นขั้นที่เน้นความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรปฏิบัติตาม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และสิทธิซึ่งกันและกัน ในขั้นนี้สิ่ง ถูก-ผิด จะขึ้นอยู่กับค่านิยมและความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

ขั้นที่ 6 หลักการทางจริยธรรมที่เป็นสากล (universal ethical principle orientation) ขั้นนี้เป็นขั้นที่แต่ละบุคคลเลือกที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมด้วยตัวของมันเอง และเมื่อเลือกแล้วก็ปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา เป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของมนุษย์ทุกคน

นอกจากนี้โคลเบอร์ก (Kolberg) ยังได้ศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับลักษณะอื่นของมนุษย์ที่สำคัญคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับระดับสติปัญญาทั่วไป และความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับความสามารถที่จะผลได้ที่ดีกว่าในอนาคต แทนที่จะรับผลที่เล็กน้อยกว่าในปัจจุบันหรือในทันที ซึ่งลักษณะนี้เรียกว่า “ลักษณะมุ่งอนาคต”

2. ผู้มีจริยธรรมสูงจะเป็นผู้มีสมาธิดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตน และมีความภาคภูมิใจในตนเองและสภาพแวดล้อม สูงกว่าผู้มีจริยธรรมต่ำ

3. โคลเบอร์ก (Kolberg) ได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) และพบว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ ไม่ได้บรรลุจุดสมบูรณ์ในบุคคลอายุ 16 ปี เป็นส่วนมาก แต่มนุษย์ในสภาพปกติจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมอีกหลายขั้นตอนจนอายุ 16-25 ปี

4. การใช้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจ ที่จะเลือกการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ต่าง ๆ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผนและยังอาจทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้ เหตุผลเชิงจริยธรรมของแต่ละบุคคลเป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นในสถานการณ์แต่ละอย่างได้อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากทฤษฎีคุณธรรมจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kolberg) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีคุณธรรมจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kolberg) มีความใกล้เคียงกับเพียเจต์ (Piaget) คือเชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์พัฒนาการได้ตามวัย และวุฒิภาวะทางสติปัญญา พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ไม่ใช่การป้อนรูปแบบ กล่าวคือครูปหนึ่งจบแล้ว คู่อีกครูปหนึ่งโดยที่รูปแรกไม่ปรากฏในสายตาอีกต่อไป แต่พัฒนาการของมนุษย์จะค่อยๆพัฒนาไปตามวัน เวลา เจริญขึ้นเรื่อยๆตามวุฒิภาวะ จริยธรรมแก่ยังมีรากแก้วฝังอยู่ และพัฒนาตามกาลเวลาที่มนุษย์มีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น เกิดเป็นจริยธรรมใหม่ขึ้น จริยธรรมไม่ได้สร้างขึ้นภายในหนึ่งวัน คนจะมีอุปนิสัยดีงามต้องสร้างเสริม และสะสมจากการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมด้วยกระบวนการทางสังคม และจะเรียนรู้ได้ตามความสามารถของวุฒิภาวะ ซึ่งกำหนดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์

5.1 ความหมายมนุษยสัมพันธ์

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 628) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationships) เป็นการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะ หรือกลุ่มโดยมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มรวมไปถึงวิธีการจิตใจ และประสานความต้องการของบุคคล และกลุ่มให้ผสมผสานกลมกลืนกันตามระบบที่สังคมต้องการ สมพร สุทัศน์ (2541 : 3) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น

วิภาพร มาพบสุข (2542 : 13) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความรัก ความชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจการงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

อำนวยการ แสงสว่าง (2544 : 99) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหาเพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความเชื่อมโยงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร ของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายของมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ด้วยความรัก ความชอบพอ ในการทำกิจกรรมร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมาย

5.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์

5.2.1 การจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ของเอลตัน เมโย (Elton Mayo)

เฉลิมชัย ไวยชิตา (2546 : ออนไลน์) กล่าวว่า เอลตัน เมโย Elton Mayo เป็นบิดาคนหนึ่งในขบวนการมนุษยสัมพันธ์ เขาให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันเอง หรือระหว่างกลุ่มของคนงานในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์กร การมีการติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลเขา ให้ความเป็นกันเองกับเขามากกว่าคนงาน ย่อมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้น

แนวความคิดของ Mayo สรุปได้ 5 ประการ

1. ปทัสถานสังคม (ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน) คนงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกัน จะมีความสบายใจและเพิ่มผลผลิตมากกว่าคนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มปฏิบัติกัน กฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเองและยึดถือกันภายในกลุ่ม และยิ่งผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของพรรคพวก
2. กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลสูงใจและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ และกลุ่มย่อมมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหารโดยอาจจะเพิ่มผลผลิตหรือลดผลผลิตก็ได้
3. การให้รางวัลและการลงโทษ ของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจของกลุ่มแต่ละบุคคล การให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกัน และกลุ่มต่อแต่ละบุคคล มีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าการที่ฝ่าย บริหารจะให้รางวัลเป็นตัวเงินต่อคนงานเหล่านี้
4. การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากลุ่มและหัวหน้าของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ ในอันที่ปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย ขบวนการมนุษย์สัมพันธ์ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารัก เป็นนักฟังที่ดี เป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นนาย ต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจ อย่าเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาเสียเอง ขบวนการมนุษย์สัมพันธ์จึงเชื่อว่าการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับการให้ออกาสคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
5. การบริหารแบบประชาธิปไตย พนักงาน ทำงานได้ผลงานดีมาก ถ้าเขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบเอง โดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหาร หลังจากที่ได้มีการปรึกษาร่วมกันแล้ว

จากทฤษฎีการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ของเอลตัน เมโย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า Mayo เชื่อว่าหากได้นำวิธีการทางมนุษย์สัมพันธ์ไปใช้ให้ถูกต้องแล้ว จะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด คนงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ผลการทดลองนี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลสำคัญของกลุ่มทางสังคมภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก “ความรู้สึก” (sentiments) ที่เป็นเรื่องราวทางจิตใจของคนงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน

5.2.2 ทฤษฎีการสร้างมนุษยสัมพันธ์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2520 : 227) กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ทุกชีวิตที่เกิดขึ้นมาและกำลังดำเนินอยู่ แม้ว่าทุกคนจะมีความแตกต่างกันแต่ทุกคนเป็นมนุษย์เหมือนกันต่างก็ต้องการให้ตัวเอง มีความสุขปราศจากโรคภัยเบียดเบียน มีร่างกายที่สะอาดและงามตามที่ธรรมชาติกำหนด มนุษย์ทุกคนมีความต้องการสิ่งต่างๆที่จะอำนวยความสะดวกสบายให้แก่บุคคล ดังเช่น แนวความคิดของมาสโลว์ เมื่อความต้องการลำดับต้นๆได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการสิ่งอื่นๆอีกจนไปถึงขั้นสุดท้ายก็เพื่อจะรู้ว่าแท้จริงแล้วในความเป็นมนุษย์นี้เราต้องการและปรารถนาอะไร ในการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ๆ บุคคลยังต้องการการยอมรับและต้องการให้เพื่อนมนุษย์ได้รับประโยชน์ร่วมกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นมนุษย์ปฏิเสธการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มไม่ได้และเพื่อให้เป็นที่รักของคนอื่นเราทุกคนก็ต้องพัฒนาตน แนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาตนได้คือการสร้างความสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ คือ

1. การจะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ได้ดีสิ่งสำคัญคือ เราต้องสำรวจตัวเราเองก่อน ว่าเรามีจุดดี จุดด้อยอย่างไร แล้วจึงพัฒนาตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ศึกษาจากตำรา เอกสาร สื่อต่างๆ ที่ทำให้เราเห็นตัวแบบในการแสดงบุคลิกภาพแล้วฝึกหัดการเป็นคนช่างสังเกต จะทำให้เราเกิดการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมได้ถูกต้องตามกาลเทศะ

3. พยายามปรับปรุงบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ ตั้งแต่เส้นผมจนถึงปลายเท้า เราต้องรักษาความสะอาดของร่างกาย เสื้อผ้าอาภรณ์ให้ดี รู้จักแต่งตัวตามยุคตามสมัย ไม่เชยจนเกินไปและไม่ล้ำยุคล้ำแฟชั่นจนดูไม่ทันนัก

4. ฝึกพูดจาให้เป็น พูดอย่างสร้างสรรค์ สื่อความชัดเจนตรงไปตรงมา จริ่งใจในคำพูด ควรอ่อนน้อม ไม่แข็งจนเกินไป ไม่ใช่อำนาจในคำพูดแม้ว่าเราจะมีอำนาจก็ตาม

5. หัดเป็นผู้กระทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นบ้าง เช่น รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือ ให้เกียรติ รู้จักเคารพผู้อาวุโสกว่า รู้จักการอ่อนน้อม ถ่อมตน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่เอาเปรียบคนอื่นเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ การมีบุคลิกภาพแบบประชาธิปไตย บ้างครั้งเป็นผู้นำได้ บางครั้งก็เป็นผู้ตามได้ ทำตัวให้คงที่คงวา มีความมั่นคงทางอารมณ์เป็นต้น

6. ให้ตระหนักเสมอว่าเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกไม่ได้เราต้องสัมพันธ์กับคนอื่น เมื่อจะต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว หรือคนในสังคมอื่นๆ เช่น ที่สถาบันการศึกษา ที่ทำงาน เราจะต้องปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างดี ให้เกียรติกันและกัน สิ่งที่เราปฏิบัติให้กับผู้อื่นเราก็จะได้สิ่งนั้นคืนเช่นกัน แต่ถ้าเผอิญเราไม่ได้สิ่งดีๆ ตอบก็ไม่ได้หมายความว่า เราจะเลิกยึดถือแนวปฏิบัติให้ยอมรับว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ถูกอบรมเลี้ยงดูมาไม่เหมือนกัน เราทำอะไรกับใครไม่จำเป็นต้องหวังสิ่งที่จะกลับมา เช่น เราทำดี ก็ให้รู้ว่าเราต้องการที่จะทำดี แต่ไม่ได้หมายความว่านั่นต้องสนองเรา จงทำตัวเหมือนงูที่ลอกคราบแล้วทิ้งคราบมันฉับใด ความดีก็เช่นกัน ทำแล้วเรารู้สึกภูมิใจ สุขใจนั่นคือสิ่งที่เราได้แล้วส่วนใครจะเห็นหรือไม่เห็นไม่ใช่สาระ

7. การสร้างความสัมพันธ์โดยใช้หลักศาสนาทำให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขได้ เช่น หลักธรรมในเรื่องสังคหวัตถุ 4 ก็จะอธิบายเรื่อง การแบ่งปัน การให้ความช่วยเหลือคนอื่น การพูดจริง การพูดไพเราะน่าฟัง การปฏิบัติตนให้มีค่า มีประโยชน์ต่อคนอื่น และมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตน นอกจากนี้ก็มีเรื่องทศ 6 ที่อธิบายเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่าแต่ละคนควรจะปฏิบัติตนอย่างไรหรือแม้กระทั่งหลักธรรมในเรื่องสัพบุริสธรรม 7 ประการอันได้แก่คุณธรรมหรือแนวทางการปฏิบัติของคนดีที่พึงปฏิบัติ

8. การศึกษาแนวความคิดทางจิตวิทยากลุ่มต่างๆ ทฤษฎีต่างๆ ก็จะเป็นแนวทางให้ตัวเรา บุคคลพัฒนา และปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองได้ เช่น ในทางจิตวิทยาอธิบายเรื่องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องรู้จักยอมรับนับถือ มีความจริงใจ รู้จักเปิดเผยตนเอง รู้จักการสร้างสัมพันธ์ภาพในขณะนั้น และรู้จักที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่น ทำตัวให้เข้ากับใครได้ง่ายๆ เป็นต้น

9. การให้ความร่วมมือกับคนอื่นๆ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไม่ใช่สร้างวันสองวันแต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ยาวนาน และแบบของพฤติกรรมเราเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ของสังคม เราเป็นคนมีอไม่หนึ่งช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเสน่ห์ให้ใครๆ ก็รัก ใครๆ ก็ปรารถนาที่จะช่วยหรือเกื้อกูล เพราะรู้จักให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเสมอๆ

10. ฝึกเป็นคนตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เรียกว่า รักษาคำพูด รักษาเวลา มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานสนุกอารมณ์ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากทฤษฎีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นต่อมนุษย์ ถ้าบุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข

6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6.1 ความหมายความคิดริเริ่ม

Guilford (1967 : 145) ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกันกับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการคิดจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้แปลกแตกต่างจากที่เคยเห็น หรือสามารถพลิกแพลงให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิด ความคิดริเริ่มอาจเป็นการนำเอาความคิดเก่ามาปรุงแต่งผสมผสานจนเกิดเป็นของใหม่ ความคิดริเริ่มมีหลายระดับซึ่งอาจเป็นความคิดครั้งแรกที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครสอนแม้ความคิดนั้นจะมีผู้อื่นคิดไว้ก่อนแล้วก็ตาม

อารี รังสินันท์ (2526 : 24) ความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มที่เรียกว่า Wild Idea เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่จำเป็นต้องอาศัยจินตนาการผสมกับเหตุผลแล้วหาทางทำให้เกิดผลงาน ผู้ที่มีความคิดริเริ่มเป็นคนกล้าคิด กล้าแสดงออก พร้อมทั้งกับทดลอง ทดสอบความคิดนั้นอยู่เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2016 : ออนไลน์) ความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่ม อาจเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น

สรุปจากความหมายความคิดริเริ่มข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกันกับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดาเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

6.2 ความหมายด้านความคิดสร้างสรรค์

Guilford (1956 : 128) กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการคิด ยืดหยุ่นในการคิด คิดริเริ่ม คิดละเอียดลออ รายละเอียดดังนี้

1. ความคล่องแคล่วในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด
2. ความคิดยืดหยุ่นในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง
3. ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาสิ่งแปลกใหม่และเป็นคำตอบที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น
4. ความคิดละเอียดลออ คือ ความสามารถในการกำหนดรายละเอียดของความคิด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและการนำไปใช้

Wallach and Kogan (1965 : 13) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความคิดโดยสัมพันธ์ (Association) คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ คนที่สามารถจะคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์เป็นลูกโซ่

Matlin (1992 : 262) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาแบบปลายเปิด โดยใช้วิธีการที่ผิดแผกออกไปจากวิธีการปกติ และก่อให้เกิดประโยชน์ด้วย

จารุวรรณ ปะกัง (2551 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแบบ เรียกว่า ความคิดแบบอเนกนัย ซึ่งทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของความคิดสร้างสรรค์อันนำไปสู่การประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ปัญหาซึ่งจะต้องอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ทั้งหมดที่ผ่านมา

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 177) ได้กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการจินตนาการ และรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้ มีผลงานการคิด สามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ๆ ได้

สรุปจากความหมายความคิดสร้างสรรค์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดของบุคคลที่สามารถจะคิดได้หลายแง่หลายมุม มีความคล่องแคล่วในการคิด มีความยืดหยุ่นในการคิด และสามารถแก้ปัญหาได้หลายแนวทาง

สรุปจากความหมายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ คิดหลายแง่หลายมุม มีความคล่องแคล่วในการคิด มีความยืดหยุ่นในการคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่

6.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

6.3.1 ทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ของ Davis 1973

กรมวิชาการ (2544 : 6-7) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์ และคริส ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ส่วน คูโบ และรัค ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแนวใหม่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สึกกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่างๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมนุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้ คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนมนุษย์จะเอกลักษณะนี้เป็นเอกลักษณะที่สว่นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วยความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีอูต้า (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบอูต้าประกอบด้วย

4.1 การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย

4.2 ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

4.3 เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน

4.4 การตระหนักในความจริงของสิ่งต่างๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองและพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่างๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้

จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของ Davis ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้ โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

6.3.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ (Torrance)

ทวิศักดิ์ แก้วทอน (2546 : 22 - 24) กล่าวว่า ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ (Torrance) ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความรู้สึกรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดหรือตั้งเป็นสมมติฐานทำการทดสอบสมมติฐาน และเผยแพร่สิ่งที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานนั้น ซึ่งแบ่งเป็นขั้น ๆ ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบความจริง (Fact - Finding) ในขั้นนี้เริ่มตั้งแต่ความรู้สึกรู้สึกกังวล มีความสับสน วุ่นวาย เกิดขึ้นในจิตใจ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร จากจุดนี้ก็พยายามตั้งสติ และหาข้อมูลพิจารณาดูว่าความยุ่งยาก วุ่นวาย สับสน หรือสิ่งที่ทำให้กังวลใจนั้นคืออะไร

ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (Problem - Finding) ขั้นนี้เกิดต่อจากขั้นที่ 1 เมื่อได้พิจารณาโดยรอบคอบแล้ว จึงเข้าใจและสรุปว่า ความสับสนวุ่นวายนั้นก็คือ การเกิดปัญหานั้นเอง

ขั้นที่ 3 การตั้งสมมติฐาน (Idea - Finding) ขั้นนี้ต่อจากขั้นที่ 2 เมื่อรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามคิดและตั้งสมมติฐาน และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 4 การค้นพบปัญหา (Solution - Finding) ในขั้นนี้จะพบคำตอบจากการทดสอบสมมติฐานในขั้นที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 5 ยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance – finding) ขั้นนี้เป็นการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์เรียบร้อยแล้วว่าน่าจะเป็นปัญหาให้สำเร็จได้อย่างไร แต่ต่อจากจุดนี้ การแก้ปัญหาหรือการค้นพบยังไม่จบตรงนี้ แต่ผลที่ได้จากการค้นพบจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งใหม่ต่อไปที่เรียกว่า New Challent

จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ (Torrance) ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือเรียกว่าการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล

4.1 ความหมายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล

สุรชัย เปี่ยมสมบูรณ์สุข (2529 : 250) กล่าวว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล คือ เทคนิคสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรตามตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป การวิเคราะห์โดยแนวความคิดเกี่ยวกับการลดมิติของกลุ่มตัวแปรให้เหลือเพียงความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรที่มีจำนวนน้อยกว่าเดิม หลักการแนวคิดสำคัญ คือ ทั้งกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปร ตาม ซึ่งถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันย่อมเกิดสมการเส้นตรงเป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน (Linear composites) ตามกำลังสองต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบเส้นตรงเหล่านี้ (composites) คือสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลซึ่งใช้สัญลักษณ์ R_c ผลการรวมเชิงเส้นตรงของกลุ่มตัวแปรเต็มทั้งสองชุดนี้ คือ องค์ประกอบค่าโนนิคอล (Canonical factor) หรือตัวแปรค่าโนนิคอล (Canonical variate)

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 40 - 41) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล เป็นเทคนิคทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป อีกกลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เช่นกัน

อุทุมพร จามรมาน (2537 : 466) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรตามกับชุดตัวแปรอิสระ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลคือค่าสูงสุดของฟังก์ชันเชิงเส้นตรง 2 ชุด การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าโนนิคอลจะได้ Canonical variate เป็นฟังก์ชันเชิงเส้นตรงของสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่อยู่ในชุดนั้น และสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรตามกับชุดของตัวแปรอิสระของ Canonical variate แต่ละชุด

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลไว้ว่าเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรสองชุดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลคือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าโนนิคอลที่สร้างขึ้นจากฟังก์ชันเชิงเส้นตรงของชุดตัวแปรทั้งสอง

บุญชม ศรีสะอาด (2538 : 46) กล่าวว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลเป็นเทคนิคทางสถิติที่ช่วยให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไปกับกลุ่มตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยศึกษาและเก็บข้อมูลการวัดตัวแปรเหล่านั้นมาครั้งเดียวกัน และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวพร้อมกันหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 188) กล่าวว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวอีกวิธีหนึ่งที่มีประโยชน์มากต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่สามารถใช้ลดจำนวนตัวแปรหลายๆให้เหลือน้อยตัวโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเป็นหลักในการลด

ดุขฎี โยเหลา (2541 : 73) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ เทคนิคสถิติสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป และอีกกลุ่มประกอบด้วยตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป

สำราญ มีแจ้ง (2544 : 174) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณวิธีหนึ่ง ซึ่งพัฒนามาจากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล มีลักษณะคล้ายคลึงกับเทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) และเทคนิคการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ สิ่งที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนคือ เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลไม่มีการแบ่งแยกตัวแปรออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในลักษณะเป็นรายตัว แต่เป็นการแบ่งตัวแปรตามทั้งหมดในข้อมูลชุดเดียวกัน ออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนาย และชุดของตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ จำนวนของตัวแปรแต่ละชุดไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ดังนั้นแต่ละชุดของตัวแปรดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นตัวแปรประกอบซึ่งหมายถึงการรวมกันของตัวแปรหลายตัว เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรก็พิจารณาไปด้วยกันทั้งกลุ่มในลักษณะตัวแปรหลายตัวกับตัวแปรหลายตัว ไม่ใช่ลักษณะรายคู่ ดังเช่นในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์หรือในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรตัวเดียวกับตัวแปรหลายตัว ในการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ และก่อนที่จะวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งชุดดังกล่าวนี้ได้จำเป็นต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละชุดให้เข้าใจเสียก่อนว่า ตัวแปรใดบ้างที่มีลักษณะเด่นอยู่ในแต่ละชุด จากนั้นจึงคำนวณหาผลรวมของน้ำหนักของตัวแปรแต่ละชุด ซึ่งจะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด ดังนั้นประเด็นที่สำคัญอีกจุดหนึ่งก็คือ การให้น้ำหนักแก่ตัวแปรที่ประกอบกันอยู่ในแต่ละชุดจำเป็นต้องระมัดระวังมิใช่เป็นการกำหนดเอาตามใจชอบโดยผลการหรือไม่มีหลักเกณฑ์ที่จะอธิบายได้ ดังนั้นการวิเคราะห์คาโนนิคอลจึงเป็นทั้งเชิงปรนัยและเชิงปริมาณ

อำนาจ เลิศขยันดี (2545 : 571) กล่าวว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อกำหนดตัวแปรตามและตัวแปรต้นเป็นเซต เซตละสองตัวหรือมากกว่า สถิติประเภทนี้ใช้เมื่อต้องการจะพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยที่แต่ละกลุ่มจะต้องมีตัวแปรที่มากกว่าหรือเท่ากับสองตัวขึ้นไป

ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ (2548 : 45) ให้ความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลว่าหมายถึง ค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของตัวแปรอิสระกับชุดของตัวแปรตามที่มีตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป และตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป

กัลยา วานิชย์บัญชา (2551 : 341) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลไว้ว่าเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองเซต โดยตัวแปรในแต่ละเซตมีมากกว่าหนึ่งตัว จำนวนตัวแปรในแต่ละเซตจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ สถิติวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรสองเซตคือค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกับค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันคือ ใช้วัดได้ทั้งขนาดและทิศทางความสัมพันธ์และมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1

จากความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นเทคนิคทางสถิติในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างชุดตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นกับชุดตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ โดยตัวแปรทั้ง 2 ชุดต้องประกอบไปด้วยตัวแปรที่มากกว่าหรือเท่ากับสองตัวขึ้นไป ไม่จำเป็นต้องเท่ากันก็ได้ โดยจำนวนของสหสัมพันธ์ จะเท่ากับจำนวนตัวแปรของชุดที่น้อยกว่า

4.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 39) ได้ให้วัตถุประสงค์ในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ เพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่ง ประกอบด้วยตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรตามตั้งแต่ สองตัวขึ้นไปเช่นกัน

ดุขฎี โยเหลา (2541 : 73) ได้ให้วัตถุประสงค์ในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คา โนนิคอลคือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่มแต่ละกลุ่มมีจำนวนตัวแปรตั้งแต่สองตัว ขึ้นไป โดยจะสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรแต่ละกลุ่ม

สภาราญ มีแจ้ง (2544 : 198) และศิริลักษณ์ ศรีสำอางค์ (2531 : 52) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ ในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ การหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรสองชุด ที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยที่แต่ละชุดอาจจะมีตัวแปรหลายตัว และ จำนวนของตัวแปรแต่ละชุดจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ และจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุด ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละชุดได้ โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด

ศรินันท์ วรรัตนกิจ (2545 : 72) ได้ให้วัตถุประสงค์ในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์คาโนนิคอลคือ การหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่มที่ทำให้ข้อมูลมี ความสัมพันธ์กันมากที่สุดโดยที่แต่ละชุดอาจมีตัวแปรหลายตัวและจำนวนของตัวแปรแต่ละชุดจะ เท่ากันหรือไม่ก็ได้ โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด

กัลยา วาณิชย์บัญชา (2554 : 125) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คา โนนิคอล คือ การสร้างตัวแปรคาโนนิคอลขึ้นมาโดยให้ตัวแปรคาโนนิคอล เป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัว แปรเดิมในแต่ละชุด แล้วคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอล และเรียกค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation)

จากความหมายของวัตถุประสงค์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป ได้ว่า วัตถุประสงค์สำคัญในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือการหาแบบแผน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุดที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยที่แต่ละชุดอาจจะมี ตัวแปรหลายตัวและจำนวนของตัวแปรแต่ละชุดจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ เพียงต้องมีมากกว่า 2 ตัวแปร ขึ้นไปในแต่ละชุด และจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุดสามารถกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละชุดได้ โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด

4.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2548 : 11) กล่าวว่าข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ คาโนนิคอล มี 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างต้องได้มาจากการสุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ต้องไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดเดียวกัน (Collinearity)
3. กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่ ประมาณ 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปร
4. ความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละชุดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity)
5. ความแปรปรวนในแต่ละตัวแปรควรเป็นเอกพันธ์กันทั้งภายในชุดเดียวกันและระหว่างชุด (Homoscedasticity)

6. ตัวแปรในแต่ละกลุ่มต้องเป็น Multivariate Normal Distribution

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552 : 336) (เงื่อนไขหรือข้อสมมติของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด จึงมีเงื่อนไขหรือข้อสมมติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลต้องเป็นเชิงปริมาณ หรือเป็นสเกลอัตราส่วนหรือสเกลอันดับ
2. ตัวแปรคาโนนิคอลจะต้องเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรเดิมในแต่ละชุด
3. ตัวแปรเดิมในชุดของตัวแปร $(X_1 \dots X_p)$ จะต้องมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ถ้าตัวแปร X 's มีความสัมพันธ์กันมากจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลไม่ถูกต้อง

4. ตัวแปรจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร

5. จำนวนข้อมูล n ต้องมีมากพอ

จากข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือกลุ่มตัวอย่างต้องได้มาจากการสุ่ม และควรมีขนาดใหญ่ ประมาณ เท่าของจำนวนตัวแปร ซึ่ง 20-10 ต้องไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดเดียวกัน (Collinearity) ผลของตัวแปรจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร สุดท้ายความแปรปรวนในแต่ละตัวแปรควรเป็นเอกพันธ์กันทั้งภายในชุดเดียวกันและระหว่างชุด

4.4 คำศัพท์ที่คนรู้จักเกี่ยวกับสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 40) กล่าวถึงคำศัพท์ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลไว้ดังนี้

1. ตัวแปรคาโนนิคอล (Canonical variate) คือตัวแปรประกอบ (Composite Variable) ที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปร W เรียกว่าส่วนประกอบของตัวพยากรณ์ (Predictor Composite) และ V จะเรียกว่า ส่วนประกอบของตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Composite)

2. สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation ; RC) คือปริมาณของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลหรือปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบของตัวพยากรณ์ (Predictor Composite) กับส่วนประกอบของตัวเกณฑ์ (Criterion Composite)

3. ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล (Canonical Weight, Function Coefficient) หมายถึง ค่าตัวเลขหรือน้ำหนักของตัวแปรชุด X หรือตัวแปรชุด Y ในที่นี้คือค่า $a_1, a_2 \dots a_p$ และ $b_1, b_2 \dots b_p$ การตีความเหมือน β ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งเป็นค่าที่แสดงค่าตัวแปร X หรือ Y มีความสำคัญในการอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลเท่าใดเพื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆในชุดตัวแปร

4. Eigenvalue คือค่าความแปรปรวนของตัวแปร Y ซึ่งเกิดจากการแปลงข้อมูลของตัวแปร X สามารถใช้แสดงสัดส่วนของความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปร

4.5 ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล

บุญชม ศรีสะอาด (2538 : 47- 48) ได้ให้คำอธิบายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลว่า นอกจากจะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตามแล้ว ยังใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่มใดๆ ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้จัดว่าเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรทางซ้ายมือกับกลุ่มตัวแปรทางขวามือ

สำราญ มีแจ่ง (2544 : 198) กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ดังนี้

1. บอกอัตราและแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรสองกลุ่มจากข้อมูลชุดเดียวกันได้ลดข้อมูลหรือตัวแปรลงโดยสามารถสร้างตัวแปรประกอบหรือตัวแปรคาโนนิคัลขึ้นจากค่าสัมประสิทธิ์

2. บอกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้นได้

3. สามารถนำค่าของตัวแปรคาโนนิคัล มาใช้จัดอันดับหน่วยวิเคราะห์ตามความสูงต่ำซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งของตัวแปรต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นตัวแปรคาโนนิคัล

4.6 ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552 : 336) กล่าวว่าข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ต้องเป็นข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบช่วง หรือตัวแปรทวิมีค่าเป็น 1 หรือ 0 เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ข้อมูลที่ใช้แทนจริงคือ เมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละกลุ่ม

4.7 สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์คาโนนิคัล

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552 : 337-338) จากหลักการของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล พบว่า สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์คาโนนิคัล มีหลายตัวโดยแต่ละตัวจะอธิบายข้อมูลและนำไปใช้งานที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่เกี่ยวข้องนี้มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ดังนั้นจึงจะอธิบายเฉพาะความหมายของค่าและความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงในการใช้งาน โดยไม่แสดงวิธีการคิด เนื่องจากสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ค่าทางสถิติเหล่านี้ได้ ค่าทางสถิติที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

การวิเคราะห์คาโนนิคัล ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์คาโนนิคัล คือ

1. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงมาตรฐาน (Means and standard deviations)
2. เมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation matrix)
3. สถิติที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าและนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรคาโนนิคัล ซึ่งได้แก่

3.1 ค่า Eigenvalue เป็นค่าที่คำนวณได้จากโปรแกรม SPSS เรียกอีกอย่างว่า latent root เป็นค่าความแปรปรวนของตัวแปร Y ซึ่งเกิดจากการแปลงข้อมูลของตัวแปร X ค่ารวมของ eigenvalues จะบอกความแปรปรวนรวมของตัวแปรอิสระ (total variance) โดยที่ eigenvalue แต่ละตัวสามารถคิดเป็นสัดส่วนของค่ารวมทั้งหมด eigenvalue จะมีค่าใกล้เคียงกับค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล ยกกำลังสอง (R^2) ดังนั้นจึงใช้เป็นค่าหนึ่งในการแสดงสัดส่วนของความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปร eigenvalue หนึ่งค่าสำหรับสหสัมพันธ์คาโนนิคัลแต่ละตัว ดังนั้น eigenvalues จึงมีจำนวนเท่ากับจำนวนสหสัมพันธ์คาโนนิคัล eigenvalue จะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และจะ

น้อยลงเรื่อยๆ เนื่องจากการตัดความสัมพันธ์ของค่าก่อนหน้านั้นออก จนทำให้ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรน้อยมากจนไปมีความแตกต่างระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่ม

3.2 คาโนนิคอลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Canonical correlation : Rc) หรือ เรียกว่า characteristic root คือค่าที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรสองกลุ่ม โดยจะมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล หลายตัว แต่ละตัวจะแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรคาโนนิคอล (Canonical Variable) แต่ละคู่จำนวนสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะเท่ากับจำนวนตัวแปรของกลุ่มตัวแปรที่น้อยกว่า สหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวแรกจะอธิบายความสัมพันธ์สูงสุดของกลุ่มตัวแปรเสมอ ความหมายของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลอธิบายได้เช่นเดียวกับ Pearson's (r) นั่นคือ จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 เครื่องหมายจะแสดงรูปแบบของความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกัน หรือผกผันกัน และค่ามาก - น้อย จะแสดงความหนักเบาของความสัมพันธ์หากค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล มีค่าน้อยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรน้อยนั่นเอง กำลังสองของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Rc^2) จะแสดงเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวแปรสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวต่อไป จะไม่นำข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับชุดแรกมาคำนวณ

3.3 การทดสอบนัยสำคัญ (Significance tests) เป็นการทดสอบว่ากลุ่มตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่และแต่ละคู่ของความแปรปรวนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างไรมีนัยสำคัญหรือไม่หากเราเอาความแปรปรวนร่วมของชุดที่ 1 ออกแล้วความแปรปรวนร่วมของชุดที่เหลือ จะยังมีความสัมพันธ์กันอย่างไรมีนัยสำคัญหรือไม่ โดยเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$$H_0 : Rc1 = Rc2 = Rc3 = Rc4 = \dots = Rci = 0$$

$$H_0 : Rc2 = Rc3 = Rc4 = \dots = Rci = 0$$

.....

$$H_0 : Rci = 0$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ ได้แก่ Wilks's lambda ซึ่งใช้หลักการเดียวกับ Bartlett's V ในการวิเคราะห์ MANOVA โดยกำหนดองศาอิสระเท่ากับผลคูณของจำนวนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Degrees of freedom = p x q) เมื่อทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่ามีความสำคัญ (sig) นั้นแสดงว่ามีสหสัมพันธ์คาโนนิคอลอย่างน้อยหนึ่งค่าที่ไม่เท่ากับศูนย์นั้น แสดงว่ามีอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ในกลุ่มตัวแปรตามแต่ไม่ทราบว่าเป็นชุดใด ทดสอบสมมติฐานต่อไปโดยตัด Rc 1 ออกและทดสอบว่ายังมีนัยสำคัญอีกหรือไม่หากมีก็ทำการทดสอบไปเรื่อยๆ จนกว่าจะไม่พบนัยสำคัญ เมื่อไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าสหสัมพันธ์ที่เหลือเท่ากับศูนย์นั้น แสดงว่าไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่อไป แล้วเราสามารถแปลงค่า Lambda เป็น Chi - square ได้โดยค่า Chi -square ต่ำแสดงว่าไม่มีนัยสำคัญ Likelihood ratio test เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญโดยรวมทั้งหมด (ไม่ได้ทดสอบนัยสำคัญเฉพาะสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเพียงตัวแรกตัวเดียว) ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลสองตัวแปร

3.4 ค่าโคสแควร์

3.5 อัตราความเป็นอิสระ

3.6 ระดับนัยสำคัญ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สำหรับตัวแปรคาโนนิคอล สำหรับตัวแปร 2 ชุด ชุดที่ 1 และ ชุดที่ 2 สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (Canonical coefficient) หรือเรียกว่า canonical function coefficient หรือ canonical weight สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล ใช้สำหรับสร้างสมการเชิงเส้นตรง เพื่อพยากรณ์ตัวแปรคาโนนิคอล เป็นการแสดงความสำคัญของแต่ละตัวแปรที่จะทำให้เกิดสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมประสิทธิ์คานอนิคอล คือน้ำหนักคะแนนมาตรฐาน (standardized weight) ในสมการเชิงเส้นของตัวแปร ซึ่งสร้างการวิเคราะห์ความถดถอย สัดส่วนของน้ำหนักคานอนิคอลขึ้นอยู่กับตัวแปรตัวอื่นๆในสมการตัวแปรแต่ตัวแปรคานอนิคอลขึ้นมา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลจึงคล้ายกับ beta weight (β) ในแต่ละตัวของ กลุ่มตัวแปรจะมีสัมประสิทธิ์คานอนิคอลของแต่ละตัวอยู่ เช่นถ้ามีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร และมีสหสัมพันธ์คานอนิคอล 3 สมการ จะทำให้เกิดสัมประสิทธิ์คานอนิคอลถึง 15 ตัว

5. ค่าตัวแปรคานอนิคอล (Canonical variable or variate) ตัวแปรคานอนิคอล คือตัวแปรที่ได้จากสมการเชิงเส้นจากการรวมกันของข้อมูลดิบของแต่ละกลุ่มตัวแปร เกิดจากการควบคุมความสัมพันธ์ภายในของกลุ่มตัวแปร โดยตัวแปรตัวอื่นๆ ตัวแปรคานอนิคอลนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มตัวแปรได้อย่างไรต้องพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลประกอบ

4.8 รูปแบบพื้นฐานของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล

พิรพงษ์ พันธุ์โสตา (2560 : 3) ข้อมูลที่เป็นค่าของตัวแปรต่างๆ ทั้งตัวแปรอิสระซึ่งมี p ตัว และตัวแปรตามซึ่งมี q ตัว ค่าเหล่านั้นเป็นค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด n คน เรียกว่าข้อมูลเบื้องต้นนำข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าวมาจัดให้อยู่เมตริกซ์ดังนี้

ตารางที่ 2.3 เมตริกซ์กลุ่มตัวอย่าง

เมตริกซ์กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรอิสระ (X)				ตัวแปรตาม(Y)			
1	X_{11}	X_{12}	X_{1p}	Y_{11}	Y_{12}	Y_{1q}
2	X_{21}	X_{22}	X_{2p}	Y_{21}	Y_{22}	Y_{2q}
N								
N	X_{n1}	X_{n2}	X_{np}	Y_{n1}	Y_{n2}	Y_{nq}

ที่มา : พิศพงษ์ พันธุ์โสตา (2560 : 3)

ตัวเลขสองตัวข้างท้าย X และ Y นั้นเป็นตัวเลขแทนสมาชิกคนที่ ตัวหลังแทนจำนวนตัวแปรตัวที่ของแต่ละกลุ่ม ดังนั้น X_{12} แทนคะแนนของคนทีหนึ่งในตัวแปรอิสระที่สองจากเมตริกซ์ ดังข้อมูลเบื้องต้นจากนั้นคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยจับคู่ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ๆ ไป แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมาจัดเป็นรูปแบบของซูเปอร์เมตริกซ์โดยแบ่งส่วนเป็น 4 ส่วนดังนี้

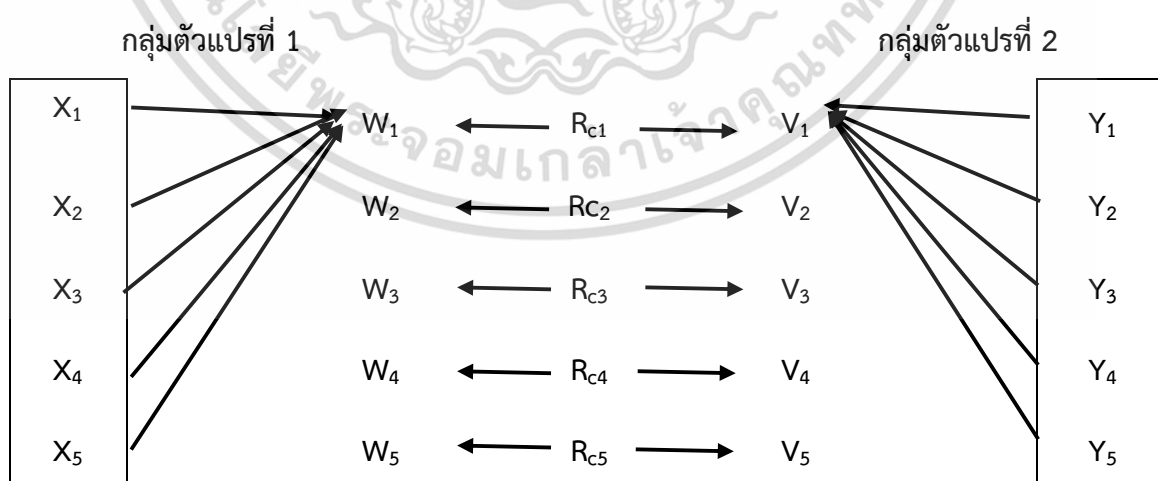
ตารางที่ 2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของซูปเปอร์เมตริกซ์

X		Y			
		1	2	...	p
X	1				
	2				
Y	N		R _{xx}		R _{xy}
	q		R _{yx}		R _{yy}

ที่มา : ศิรินันท์ วรรณกิจ (2545 : 73)

เมตริกซ์สหสัมพันธ์ R สามารถที่จะกำหนดส่วนออกได้เป็น 4 เมตริกซ์ย่อย R_{xx}, R_{xy}, R_{yx}, R_{yy} ในเมตริกซ์ย่อย R_{xx} ประกอบด้วยศาสตร์สัมพันธ์ของตัวแปรในชุด X ในเมตริกซ์ R_{yy} ประกอบด้วยสาระสำคัญของตัวแปรในชุด Y และในเมตริกซ์ R_{yx} กับ R_{xy} จะเป็นสัมพันธ์ของตัวแปรที่ตรงข้ามกันของตัวแปรในชุด X กับชุด Y จากคุณสมบัติเชิงสมมาตรของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ดังนั้น R_{xy} จึงมีค่าเท่ากับ R_{yx} ที่สามารถสับเปลี่ยนแทนกันได้เมื่อจัดเมตริกซ์ตามภาพ ก็จะสามารถมีวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อไป (ศิรินันท์ วรรณกิจ 2545 : 75)

ตามปกติจำนวนของค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล จะสามารถพิจารณาได้จากจำนวนตัวแปรในกลุ่มที่มีขนาดเล็กกว่า กล่าวคือ ถ้าการวิเคราะห์คาโนนิคอลประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 4 ตัวแปร การวิเคราะห์นี้จะสามารถคำนวณค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลได้จำนวน 4 ค่า และถ้ากลุ่มตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีจำนวนตัวแปรเท่ากัน คือกลุ่มละ 5 ตัวแปร ขั้นตอนการคำนวณย่อมจะก่อให้เกิดปัจจัยคาโนนิคอล 5 ปัจจัยและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจำนวน 5 ค่า เช่นกันดังภาพประกอบ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ 2529 : 40- 41)



ภาพที่ 2.1 ความเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มตัวแปร ปัจจัย และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.9 การคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิกอล

วรรณดี แสงประทีปทอง (2544 : 7) ได้กล่าวถึงการคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิกอลไว้ว่า จากสมการเชิงเส้นตรงในรูปทั่วไปของกลุ่มตัวแปร X และตัวแปร Y ดังนี้

$$Z = u_1X_1 + u_2X_2 + \dots + u_pX_p$$

$$W = v_1X_1 + v_2X_2 + \dots + v_qX_q$$

ตามนิยามของสหสัมพันธ์ สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรคาโนนิกอล Z และ W ดังนี้

$$R_c = \frac{\Sigma Z}{\sqrt{(\Sigma Z^2) (\Sigma W^2)}}$$

การคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิกอล สามารถคำนวณจากข้อมูลในรูปของสหสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละกลุ่มจากสมการ λ

$$R_c = \sqrt{\lambda_i}$$

โดยที่ λ หรือ Eigenvalue คำนวณได้จากสมการ

$$\begin{aligned} & \text{และ} \\ & |R - \lambda I| = 0 \\ & R = \begin{bmatrix} R_{YY} & R_{YX} \\ R_{XY} & R_{XX} \end{bmatrix} \end{aligned}$$

เมื่อ	$R_{YX} \ R_{XY}$	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรในกลุ่มตัวแปร X กับกลุ่มตัวแปร Y
	R_{XX}	แทน	อินเวอร์สของเมตริกซ์ R_{XX}
	R_{YY}	แทน	อินเวอร์สของเมตริกซ์ R_{YY}
	I	แทน	เมตริกซ์เอกลักษณ์

การคำนวณอาจใช้ข้อมูลในรูปแบบของเมตริกซ์ของค่าสัมพันธ์ คือ R_{XX} เป็นเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ R_{YY} เป็นเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม และ R_{XY}, R_{YX} เป็นเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และตัวแปร Y

$$R = \begin{bmatrix} R_{XX} & R_{XY} \\ R_{YX} & R_{YY} \end{bmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	R	แทน	ซูเปอร์เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม
	R_{XX}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ X_p
	R_{YY}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ Y_q
	R_{XY}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ X_p กับชุดตัวแปรตาม Y_q
	R_{YX}	แทน	ทรานสโพสของ R_{XY}

จากนั้นนำไปหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล

$$\left| R_{YY}^{-1} R_{YX} R_{XY} - \lambda I \right| = 0$$

เมื่อ	R_{YY}^{-1}	แทน	อินเวอร์สของเมตริกซ์ R_{YY}
	R_{XX}^{-1}	แทน	อินเวอร์สของเมตริกซ์ R_{XX}
	I	แทน	เมตริกซ์เอกลักษณ์
	λ	แทน	ไอเกนแวลูส์หรือความแปรปรวนของสหสัมพันธ์

จากสมการดีเทอร์มิแนนต์จะได้สมการ Quadratic คือ

$$a\lambda^2 + b\lambda + c = 0$$

คำนวณการหาค่า λ จากสูตร

$$\lambda = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$

การหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (R_c) โดยการถอดรากที่ 2 ของ λ จากสูตร

$$R_c = \sqrt{\lambda}$$

4.10 การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิกอล(R_c)

วรรณดี แสงประทีบทอง (2536 : 8) การทดสอบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์คาโนนิกอล โดยจะเป็นการทดสอบ R_{c_j} ทุกค่าพร้อมๆกัน นั่นคือ

$$H_0 = R_{c1} = R_{c2} = \dots R_{c_j} = 0$$

$$H_1 = \text{มี } R_c \text{ อย่างน้อย 1 ตัวที่มีค่าไม่เท่ากับ 0}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ใช้สูตรดังนี้

$$\chi^2 = -[N - 1 - 5(p+q) + 1] \log_c \Lambda ; df = pq$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบไคสแควร์
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	P	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ X
	q	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ Y
	\log_c	แทน	natural logarithm
	Λ	แทน	Wilks' lambda โดยคำนวณจากสูตร

$$\Lambda = \frac{(1-R_{c1}^2)(1-R_{c2}^2)\dots(1-R_{cj}^2)}{1}$$

เมื่อทดสอบแล้วพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่า อย่างน้อย $R_{c1} = 0$ อันดับต่อมาคำนวณ Λ ใช้สูตรเดิม โดยตัวเทอม $(1-R_{c1}^2)$ ออกไปจะได้ว่า

$$\Lambda = \frac{(1-R_{c2}^2)\dots(1-R_{cj}^2)}{1}$$

โดยค่า $df = (p-1)(q-1)$

หากมี R_c มากกว่า 2 ค่า คำนวณ Λ ที่ $df = (p-2)(q-2)$ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติต่อไปจนกระทั่งพบ R_c ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงสิ้นสุดการทดสอบสมมติฐาน

คำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร Y (Pedhazur 1997 : 927-928)

$$\beta_j = \frac{I}{\sqrt{V_j R_{YY} V_j}} \quad V_j$$

เมื่อ	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของชุดที่ j (Function j)
	V_j	แทน	ไอเกนเวกเตอร์ที่ j
	V_j	แทน	ทรานโพสของ V_j

หาค่า V_j โดยการแก้สมการดังนี้

$$\begin{vmatrix} R_{YY}^{-1} R_{YX} R_{XY} - \lambda I & \\ & \end{vmatrix} V_j = 0$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ การใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหานี้ และต้องขังอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร X (Penhazur 1997 : 927-933) ได้จากสมการดีเทอร์มิแนนท์

$$A = R_{XX} R_{XY} B D^{-1/2}$$

เมื่อ	A	แทน	เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปร X ในแต่ละชุด
	B	แทน	เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปร Y
	$D^{-1/2}$	แทน	Diagonal matrix ที่มีสมาชิกเป็นส่วนกลับของรากที่สองของ λ
	R_{XX}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X
	R_{XY}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม Y

4.11 การแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

สำราญ มีแจ้ง (2544 : 183) ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้จะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างชุดตัวแปรตามร่วมกัน และของตัวแปรอิสระร่วมกัน ส่วนสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเป็นน้ำหนักที่แสดงถึงความสำคัญของตัวแปรนั้นมีส่วนช่วยให้ได้ความสัมพันธ์สูงสุดดังกล่าว ดังนั้นในการพิจารณาว่าตัวแปรในชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามตัวใดบ้างสัมพันธ์กันก็พิจารณาจากขนาดและเครื่องหมายสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรใดที่มีสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลสูงและมีเครื่องหมายเหมือนกันตัวแปรเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน แต่มีเครื่องหมายต่างกันจะมีความสัมพันธ์ทางลบซึ่งกัน

ค่าสถิติที่สำคัญอีกค่าหนึ่งคือ ค่าไอเกน ซึ่งก็คือกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นค่าที่แสดงถึงความแปรปรวนที่ร่วมกันของตัวแปรทั้งสองชุด นั่นคือเป็นสัดส่วนแสดงความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดหรือเป็นอิทธิพลสูงสุดที่ตัวแปรในชุดหนึ่งส่งผลต่อตัวแปรอีกชุดหนึ่ง

สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้ สามารถวิเคราะห์หาค่าสัดส่วนของน้ำหนักตัวแปรทั้งหมดที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่มีค่าสูงสุด ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวแรกจึงเป็นค่าสูงที่สุดอันเกิดจากสัดส่วนของน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ดังปรากฏในสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลชุดแรก ส่วนที่สองหรือชุดต่อไปเป็นสัดส่วนของน้ำหนักแต่ละตัวที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดในส่วนที่เหลือเป็นเชิงเส้นที่มีค่าสูงสุด ซึ่งเป็นอิสระจากชุดแรกตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวที่สองหรือตัวต่อไปจึงมีค่าน้อยกว่าตัวแรกตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างที่มีค่า $\geq .30$ เป็นค่าที่มากพอที่จะแปลความหมายได้ ซึ่งข้อสังเกตของการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างคือ

1) แปลความหมายคล้ายกับค่า Factor Loading ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเมื่อยกกำลังสอง แสดงถึงความแปรปรวนของตัวแปร X หรือ Y อธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิกอล

3) ผลรวมของค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างแสดงถึงระดับความแปรปรวนของตัวแปรเดิมที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิกอล

4) ระดับความแปรปรวนในข้อ 3 ทหารด้วยจำนวนตัวแปรเดิม แสดงถึงสัดส่วนของความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเดิมที่อธิบายด้วยตัวแปรคาโนนิกอล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

มนตรี บุญธรรม (2544 : 86) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร คีกราระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 463 คนโดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 4.06 รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.05 ลำดับที่ 3 คือ ด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.04 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.01 สำหรับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 4.05 รองลงมาคือ ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.03 ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.98 และ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.94 และระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านคุณธรรม บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และความรู้ความสามารถ และมนุษย์สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.78$, $r = 0.79$, $r = 0.81$ และ $r = 0.81$ ตามลำดับ)

สันท์พิชชา ชวนสำราญ (2545 : 109) ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดเพชรบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และคุณธรรม คีกราระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานแผนงาน หัวหน้างานทะเบียนวัดผล และหัวหน้าหมวดวิชา จำนวน 253 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 4.17 รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.02 ลำดับที่ 3 คือ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.99 และ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.96 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง = 3.49 รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง = 3.38 ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง = 3.10 และ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง = 2.83 และระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญจังหวัดเพชรบุรี กับคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ คุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.19$, $r = 0.42$, $r = 0.49$ และ $r = 0.50$ ตามลำดับ)

ชัชวาล คำเซ่ง (2547 : 55) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 จำนวน 375 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 4.27 รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.26 และ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.09 สำหรับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 3.81 รองลงมาคือ ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.81 ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.67 และ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.56 และระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 กับคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .52 -.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 255 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก = 3.98. เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 4.03 รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.00 ลำดับที่ 3 คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.99 และ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ = 3.94 สำหรับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 3.99 รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.95 ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.91 และ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารทั่วไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.90 และระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านบุคลิกภาพ บริหารจัดการภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี วิสัยทัศน์ และความรู้ความสามารถการบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.30, r = 0.30, r = 0.50, r = 0.58, r = 0.31, r = 0.31, r = 0.48, r = 0.50$ และ $r = 0.73$ ตามลำดับ)

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550 : 111) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 340 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประเภทของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 4.39 รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.21 ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.20 และ ลำดับสุดท้าย คือ ผู้นำทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.17 สำหรับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก = 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก = 4.19 รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.12 ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารทั่วไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.09 ลำดับที่ 4 คือ ด้านผู้เรียน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.01 และ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.93 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 กับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.61, r = 0.69$ และ $r = 0.76$ ตามลำดับ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นฤมล ศรียาเทพ (2560 : 83) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหาร ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และ ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จำนวน 191 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประเภทของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.04$, $S = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($X = 9.14$, $S = 0.54$) ด้านวิชาการ ($X = 9.05$, $S = 0.56$) ด้านสังคมและชุมชน ($X = 4.05$, $S = 0.55$) ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ($X = 4.03$, $S = 0.54$) ด้านการบริหารจัดการ ($X = 9.01$, $S = 0.52$) และด้านการจัดระบบ ($X = 3.98$, $S = 0.52$) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($X = 3.98$, $S = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($X = 4.06$, $S = 0.59$) ด้านการบริหารด้านงบประมาณ ($X = 3.99$, $S = 0.57$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($X = 3.96$, $S = 0.55$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($X = 3.92$, $S = 0.62$) และระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุงกับ คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณธรรมและจริยธรรม ด้านพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ด้านการจัดระบบด้านสังคมและชุมชน ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.67$, $r = 0.67$, $r = 0.78$, $r = 0.79$, $r = 0.81$ และ $r = 0.82$ ตามลำดับ)

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Easton (1974 : 6894-6895) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณบดีผิวดำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในรัฐแถบภาคตะวันตกเฉียงใต้ ของสหรัฐอเมริกา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในรัฐแถบภาคตะวันตกเฉียงใต้ ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ คณบดี จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน 1) คณบดี จำนวน 39 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และ 2) คณบดี จำนวน 19 คน ใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล โดยเนื้อหาของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์นั้นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ความสามารถพื้นฐาน หน้าที่ความสัมพันธ์กับอธิการบดี และหัวหน้าแผนกวิชา หน้าที่ในการบริหารกับคุณสมบัติทางการบริหาร และคุณลักษณะความสามารถของคณบดี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารจะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ความสามารถในการทำงานกับประชาชน การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์ ความสามารถในการจัดการ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่ม ความสามารถทางการศึกษา มีประสบการณ์ และต้องมีความรู้ทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Horner (1964 : 1) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมใน New Jersey ตามแนวคิดเชิงระบบของเพียร์สัน (Parsons) ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaption) การบรรลุเป้าหมาย (Foil achievement) การบูรณาการ (Integration) และการดำรงค่านิยมองค์การ (Latency) โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมใน New Jersey กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมใน New Jersey จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าการบูรณาการ การดำรงค่านิยมองค์การ และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Evers (1987 : 42-43) ศึกษาประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน ในรัฐวิสคอนซิน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน ในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ในรัฐวิสคอนซิน จำนวน 76 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ไม่ยาก ไม่ง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้น้อยที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ยากหรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

Marcel (1990 : 98) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม พฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียน ประกอบด้วยประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน รวมทั้งสิ้น 522 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาสหสัมพันธ์การวิเคราะห์ตัวประกอบ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และมีผลกระทบต่อภาระงานของโรงเรียนและครู

Finklea (1997 : 58-60) ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งตัวบ่งชี้การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบที่ 2 (LBA II) พัฒนาจากแบบฝึกของบลองชาร์ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารในรัฐโคโรไลนาใต้ จำนวนทั้งสิ้น 194 คน การเก็บข้อมูลโดยใช้การศึกษาผู้บริหารโรงเรียนโดย LBA II Self และตรวจสอบข้อมูลจากหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐแคโรไลนา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างคะแนนประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน และคะแนนร้อยละของนักเรียนที่เท่ากับหรือสูงกว่าที่ 50 เปอร์เซ็นไทล์ในระดับประเทศ จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ 7 การค้นพบนี้ แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนกับคะแนนมาตรฐาน MAT 7 ซึ่งนำไปสู่ข้อสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางวิชาการในโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้พบอีกว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างสถานะของเศรษฐกิจกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงลบระหว่างสถานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนและความสัมพันธ์ในเชิงนี้จะเชื่อได้ว่าภาวะทางเศรษฐกิจจะเป็นผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Taff (1998 : 286) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐอาบามา สหรัฐอเมริกา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาถึงความสำคัญในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูใน 25 โรงเรียนที่สอนตามเวลาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐอาบามา สหรัฐอเมริกา จำนวน 536 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อประสบความสำเร็จของโรงเรียน คือ 1)พฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถด้านวิชาการทักษะการบริหาร บุคลิกภาพ ความสามารถในการกระบวนกรบริหารจัดการ 2)คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นหน่วยงาน ได้แก่ พฤติกรรมด้านสังคม บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตยเป็นผู้ดำรงไว้ซึ่งศีลธรรม วัฒนธรรมและประเพณีเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นอันเป็นภาพลักษณ์ที่บ่งบอกความโดดเด่นของผู้บริหาร และ3)คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านอื่นๆที่เป็นส่วนประกอบให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ภาคภูมิใจประทับใจ และได้รับความยอมรับของชุมชน ได้แก่คุณธรรมจริยธรรม การมีน้ำใจ ไม่ถือตัวซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

Magnuson (2001 : 190) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของคุณลักษณะด้านวิชาชีพนั้น ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญคือ การมีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาของตนถ่องแท้สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นมิตร นำเข้าใกล้มีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน มีความสนใจผู้อื่น สามารถวางแผนและจัดระบบงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม และในส่วนของคุณลักษณะส่วนตัวนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีเหตุผล มีวิจาร์ณญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีความรอบรู้เป็นผู้มีความจริงใจ ไม่ใช่อารมณ์เป็นมิตรอารมณ์ขัน เปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตา เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับความสำเร็จของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ โดยมีคุณลักษณะของผู้บริหารมี 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประสิทธิผลของโรงเรียน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา และความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างไรก็ตาม การศึกษาสหสัมพันธ์คานอนิโคลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนยังไม่มีผู้ศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาประเด็นดังกล่าวเพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่ดีและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และหาค่าน้ำหนักสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 6,146 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 : ออนไลน์) ในปีการศึกษา 2563

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 26 โรงเรียน จำนวน 400 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างมีวิธีดำเนินการดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) (อ้างในบุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 69) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 376 คน เพื่อป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่างจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 การวิจัยครั้งนี้จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2549 แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยจัดกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ทั้งหมด 52 โรงเรียน คือ ขนาดเล็กจำนวน 2 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 6 โรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวน 20 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 24 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster random sampling) โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียนในสัดส่วนร้อยละ 50 ของโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก ได้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 1 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 3 โรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวน 10 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 12 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 26 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 ในแต่ละโรงเรียนกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครู โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามขนาดโรงเรียนและเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จำนวน 400 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน 50%	จำนวนประชากร (ครู)	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	12	1,903	242
ขนาดใหญ่	20	10	1,005	128
ขนาดกลาง	6	3	205	26
ขนาดเล็ก	2	1	32	4
รวม	52	26	3,145	400

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร มี 6 ด้าน รวม 27 ข้อ ประกอบด้วย

1) ด้านบุคลิกภาพ	จำนวน	5	ข้อ
2) ด้านภาวะผู้นำ	จำนวน	4	ข้อ
3) ด้านวิสัยทัศน์	จำนวน	4	ข้อ
4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน	5	ข้อ
5) ด้านมนุษยสัมพันธ์	จำนวน	5	ข้อ
6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	จำนวน	4	ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ด้าน รวม 23 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	จำนวน	4	ข้อ
2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	จำนวน	5	ข้อ
3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	จำนวน	6	ข้อ
4) การบริหารจัดการสถานศึกษา	จำนวน	3	ข้อ
5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู	จำนวน	5	ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวคิดของการสร้างเครื่องมือ

3.2.2.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามตามแนว Likert's Scale ตามหลักการสร้างแบบสอบถามการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.2.4 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา และความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.2.2.5 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุง

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านประกอบด้วยบุคคลดังนี้

1. รศ.ดร. อัจฉรา นิยมภา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. รศ.ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ อาจารย์ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. ดร.นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
5. ดร.จินตนา ศรีสารคาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

เกณฑ์การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) โดยใช้สูตร (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 195)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ

R แทน ค่าคะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ

\sum แทน ผลรวม

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ของแบบสอบถาม (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 ดังแสดงในภาคผนวก

3.2.2.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.8 นำผลจากการทดลองไปใช้ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ทำการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Item Analysis) และคะแนนรวมทุกข้อ (Item Total Correlation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

เกณฑ์การพิจารณาเลือกแบบสอบถามค่าอำนาจจำแนก(D) (สุพรรรณี ดีเหมือน. 2558 : 56)

ค่า D	ความหมาย	ผลการพิจารณา
0.40 – 1.00	อำนาจจำแนกสูง	เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพดีมาก
0.30 – 0.39	อำนาจจำแนกปานกลาง	เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพดีพอสมควร
0.20 – 0.29	อำนาจจำแนกค่อนข้างต่ำ	เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพพอใช้
0.00 – 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ	เป็นแบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้

กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนก (D) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.96 และประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 – 0.81

3.2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient: α) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : 203)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัด
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	Σ	แทน	ผลรวม
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่า แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3.2.2.10 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 บันทึกเสนอให้งานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และติดตาม จัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายหลังจากที่ส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มาคัดเลือก และตรวจสอบความสมบูรณ์ นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.2 วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปลความหมายเพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 91)

4.50 – 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปลความหมายเพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 91)

4.50 – 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโคโรนาคอ (Canonical Correlation Analysis) ระหว่างชุดตัวแปรต้นคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร Kline, L.B. (2005 : 171) กล่าวว่า ไม่ควรสูงกว่า 0.85 เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงมากเกินไปจะเกิดปัญหา Multicollinearity หมายความว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมากจนทำนายตัวแปรตามได้ไม่ดี ส่วนระหว่างชุดตัวแปรควรจะมีค่าสัมสัมพันธ์กันสูง และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ค่าโคโรนาคอ โดยค่า Eigen value (λ) < 0.10 ถือว่าไม่มีความหมายแต่อย่างใดในการอธิบาย (อำนาจ เลิศชัยนติ. 2545 : 626) และค่า p-value (Sig.)

3.4.5 หาค่าน้ำหนักความสำคัญสหสัมพันธ์ค่าโคโรนาคอระหว่างชุดตัวแปรต้นคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญโคโรนาคอที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.30 ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (อำนาจ เลิศชัยนติ. 2545 : 585)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลทั่วไปและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.2.3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.2.4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ค่าทำนายนักความสำคัญคาโนนิคอลลของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ชุด (Function)
λ	แทน	ค่าไอเก็นแวลูส์ (Eigenvalue)
R_c	แทน	ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลล(Canonical correlation)
Λ	แทน	Wilk's Lambda
χ^2	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบไค-สแควร์(Chi-square)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

X_1	แทน	ด้านบุคลิกภาพ
X_2	แทน	ด้านภาวะผู้นำ
X_3	แทน	ด้านวิสัยทัศน์
X_4	แทน	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
X_5	แทน	ด้านมนุษยสัมพันธ์
X_6	แทน	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
Y_1	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
Y_2	แทน	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
Y_3	แทน	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
Y_4	แทน	การบริหารจัดการสถานศึกษา
Y_5	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานของครู

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	132	33.00
หญิง	268	67.00
รวม	400	100.00
2. อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30 ปี	142	35.50
30 - 40 ปี	194	48.50
41 - 50 ปี	34	8.50
51 ปี ขึ้นไป	30	7.50
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	271	67.75
สูงกว่าปริญญาตรี	129	32.25
รวม	400	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	148	37.00
5 - 10 ปี	175	43.75
11 - 15 ปี	35	8.75
มากกว่า 15 ปี	42	10.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ลำดับที่ 3 คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และลำดับสุดท้ายคือ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.75 และลำดับสุดท้ายคือลำดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ลำดับที่ 3 คือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และลำดับสุดท้ายคือ 11 - 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กลุ่มตัวแปร	ลักษณะที่วัด	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
		\bar{X}	S	
ชุดตัวแปร	คุณลักษณะของผู้บริหาร	4.18	0.46	มาก
	ด้านบุคลิกภาพ (X ₁)	4.27	0.53	มาก
	ด้านภาวะผู้นำ (X ₂)	4.32	0.66	มาก
	ด้านวิสัยทัศน์ (X ₃)	4.11	0.59	มาก
	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X ₄)	4.18	0.58	มาก
	ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X ₅)	4.12	0.58	มาก
	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X ₆)	4.06	0.66	มาก
ชุดตัวแปร	ประสิทธิผลของโรงเรียน	4.18	0.36	มาก
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y ₁)	4.08	0.52	มาก
	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Y ₂)	4.10	0.54	มาก
	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (Y ₃)	4.12	0.52	มาก
	การบริหารจัดการสถานศึกษา (Y ₄)	4.15	0.63	มาก
	ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y ₅)	4.44	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S=0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.32$, $S=0.66$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.27$, $S=0.53$) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}=4.18$, $S=0.58$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.12$, $S=0.58$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.11$, $S=0.59$) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.06$, $S=0.66$)

สำหรับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S=0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X}=4.44$, $S=0.39$) การบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}=4.15$, $S=0.63$) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.12$, $S=0.52$) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ($\bar{X}=4.10$, $S=0.54$) และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X}=4.08$, $S=0.52$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
1. ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.46	0.60	มาก
2. ผู้บริหารมีกิริยาสุภาพ อ่อนโยน	4.43	0.66	มาก
3. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดมีปฏิภาณไหวพริบ	4.14	0.76	มาก
4. ผู้บริหารสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย	4.06	0.78	มาก
5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.29	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	4.27	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, $S=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X}=4.46$, $S=0.60$) ผู้บริหารมีกิริยาสุภาพ อ่อนโยน ($\bar{X}=4.43$, $S=0.66$) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}=4.29$, $S=0.71$) ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดมีปฏิภาณไหวพริบ ($\bar{X}=4.14$, $S=0.76$) และ ผู้บริหารสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย ($\bar{X}=4.06$, $S=0.78$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
6. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ	4.32	0.73	มาก
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.39	0.75	มาก
8. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	4.34	0.79	มาก
9. ผู้บริหารสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ	4.28	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	4.32	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.32$, $S=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ($\bar{X}=4.39$, $S=0.75$) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.34$, $S=0.79$) ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.32$, $S=0.73$) และ ผู้บริหารสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.28$, $S=0.74$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อ คุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
10. ผู้บริหารสามารถประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต	4.14	0.72	มาก
11. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.10	0.71	มาก
12. ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.13	0.67	มาก
13. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	4.11	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.11$, $S=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสามารถประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X}=4.14$, $S=0.72$) ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.13$, $S=0.67$) ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.11$, $S=0.73$) และ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X}=4.10$, $S=0.71$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
14. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.21	0.66	มาก
15. ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	4.24	0.71	มาก
16. ผู้บริหารมีความยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย	4.15	0.75	มาก
17. ผู้บริหารมีความเห็นอก เห็นใจ และเข้าใจผู้อื่น	4.09	0.73	มาก
18. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางศีลธรรมจนเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.22	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.18	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ($\bar{X}=4.24$, $S=0.71$) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางศีลธรรมจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X}=4.22$, $S=0.69$) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}=4.21$, $S=0.66$) ผู้บริหารมีความยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X}=4.15$, $S=0.75$) และ ผู้บริหารมีความเห็นอก เห็นใจ และเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}=4.09$, $S=0.73$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
19. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและประสานงานกับทุกฝ่ายให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.15	0.72	มาก
20. ผู้บริหารให้เกียรติและยกย่องบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.76	มาก
21. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน	4.13	0.74	มาก
22. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน	4.11	0.70	มาก
23. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข	4.10	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	4.12	0.58	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $S=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารและประสานงานกับทุกฝ่ายให้ร่วมกัน ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.15$, $S=0.72$) ผู้บริหารให้เกียรติและยกย่องบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.13$, $S=0.76$) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ($\bar{X}=4.13$, $S=0.74$) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน ($\bar{X}=4.11$, $S=0.70$) และ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.10$, $S=0.78$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
24. ผู้บริหารมีวิธีการและแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.07	0.77	มาก
25. ผู้บริหารมีความคิดที่หลากหลายตามบริบทการบริหารงาน	4.06	0.75	มาก
26. ผู้บริหารสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วเพื่อการตัดสินใจทำงาน	4.03	0.79	มาก
27. ผู้บริหารมีแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆในโรงเรียนอย่างหลากหลายแนวทาง	4.10	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.06$, $S=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆในโรงเรียนอย่างหลากหลายแนวทาง ($\bar{X}=4.10$, $S=0.76$) ผู้บริหารมีวิธีการและแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X}=4.07$, $S=0.77$) ผู้บริหารมีความคิดที่หลากหลายตามบริบทการบริหารงาน ($\bar{X}=4.06$, $S=0.75$) และ ผู้บริหารสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วเพื่อการตัดสินใจทำงาน ($\bar{X}=4.03$, $S=0.79$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	4.14	0.62	มาก
2. นักเรียนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.11	0.69	มาก
3. นักเรียนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม	4.09	0.62	มาก
4. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.00	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.08	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, $S=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.14$, $S=0.62$) นักเรียนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X}=4.11$, $S=0.69$) นักเรียนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=4.09$, $S=0.62$) และ นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.00$, $S=0.76$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
5. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.18	0.68	มาก
6. นักเรียนมีวินัยในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงาน	4.05	0.71	มาก
7. นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม	4.09	0.71	มาก
8. นักเรียนช่วยเหลือเพื่อนและครูด้วยความเต็มใจ	4.09	0.71	มาก
9. นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.15	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	4.10	0.54	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, $S=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}=4.18$, $S=0.68$) นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.15$, $S=0.67$) นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม, นักเรียนช่วยเหลือเพื่อนและครูด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.09$, $S=0.71$) และ นักเรียนมีวินัยในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X}=4.05$, $S=0.71$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
10. โรงเรียนจัดอาคาร ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอตามลักษณะการใช้งานอย่างเหมาะสม	4.05	0.76	มาก
11. โรงเรียนมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้สวยงามอยู่เสมอ	4.08	0.77	มาก
12. โรงเรียนมีสื่อการสอนที่หลากหลายและทันสมัย	4.11	0.73	มาก
13. ครูผู้สอนในโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และมีอารมณ์ขัน	4.18	0.64	มาก
14. บรรยากาศในการเรียนการสอนไม่เครียด รู้สึกเป็นมิตรและเป็นกันเอง	4.15	0.65	มาก
15. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนทำงานร่วมกัน สร้างความสามัคคี	4.21	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.12	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $S=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนทำงานร่วมกัน สร้างความสามัคคี ($\bar{X}=4.21$, $S=0.66$) ครูผู้สอนในโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และมีอารมณ์ขัน ($\bar{X}=4.18$, $S=0.64$) บรรยากาศในการเรียนการสอนไม่เครียด รู้สึกเป็นมิตรและเป็นกันเอง ($\bar{X}=4.15$, $S=0.65$) โรงเรียนมีสื่อการสอนที่หลากหลายและทันสมัย ($\bar{X}=4.11$, $S=0.73$) โรงเรียนมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้สวยงามอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.08$, $S=0.77$) และ โรงเรียนจัดอาคาร ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอตามลักษณะการใช้งานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.05$, $S=0.76$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
16. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.14	0.73	มาก
17. สถานศึกษามีโครงสร้างและขอบข่ายงานที่ชัดเจน	4.20	0.71	มาก
18. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	4.13	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, $S=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีโครงสร้างและขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.20$, $S=0.71$) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.14$, $S=0.73$) และ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=4.13$, $S=0.72$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		ระดับ
	\bar{X}	S	
19. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.70	0.52	มากที่สุด
20. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ	4.49	0.64	มาก
21. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.43	0.67	มาก
22. ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน	4.31	0.69	มาก
23. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษากระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.31	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	4.44	0.39	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, $S=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ($\bar{X}=4.70$, $S=0.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ ($\bar{X}=4.49$, $S=0.64$) ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.43$, $S=0.67$) ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$, $S=0.69$) และ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษากระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$, $S=0.694$)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.14 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X ₁	1.000										
X ₂	.386**	1.000									
X ₃	.431**	.333**	1.000								
X ₄	.496**	.318**	.547**	1.000							
X ₅	.565**	.377**	.550**	.732**	1.000						
X ₆	.452**	.423**	.493**	.516**	.636**	1.000					
Y ₁	.347**	.269**	.357**	.341**	.419**	.428**	1.000				
Y ₂	.325**	.287**	.283**	.365**	.390**	.366**	.528**	1.000			
Y ₃	.453**	.257**	.426**	.450**	.495**	.406**	.480**	.521**	1.000		
Y ₄	.428**	.268**	.355**	.410**	.485**	.364**	.401**	.386**	.569**	1.000	
Y ₅	-.032	-.022	-.018	-.072	-.080	.009	.069	-.038	-.001	.052	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.318 – 0.732 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.386 – 0.569 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y1) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Y2) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (Y3) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) และการบริหารจัดการสถานศึกษา (Y4) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) ที่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.257– 0.495 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านบุคลิกภาพ (X1) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) ด้านภาวะผู้นำ (X2) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) ด้านวิสัยทัศน์ (X3) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X4) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X5) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X6) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) ที่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ซึ่ง Kline, R.B. (2005 : 171) กล่าวว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรสูงกว่า 0.85 เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงมากเกินไปจะเกิดปัญหา Multicollinearity แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

4.2.4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

Function (F)	Canonical correlation (R_c)	Eigen value (λ)	Wilk's Lambda (Λ)	Chi-square (χ^2)	p-value (Sig.)
1	0.653**	0.426	.535	245.795	0.000
2	0.185	0.034	.933	27.046	0.134
3	0.157	0.024	.967	13.340	0.345
4	0.083	0.006	.991	3.469	0.748
5	0.043	0.001	.998	0.730	0.694

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Eigen value) ทั้ง 5 ฟังก์ชัน มีค่าเรียงตามฟังก์ชันที่ 1, 2, 3, 4, และ 5 เท่ากับ 0.426, 0.034, 0.024, 0.006 และ 0.001 ตามลำดับ แสดงว่าในฟังก์ชันที่ 1 ซึ่งมีมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ชุดตัวแปรอิสระสามารถอธิบายชุดตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

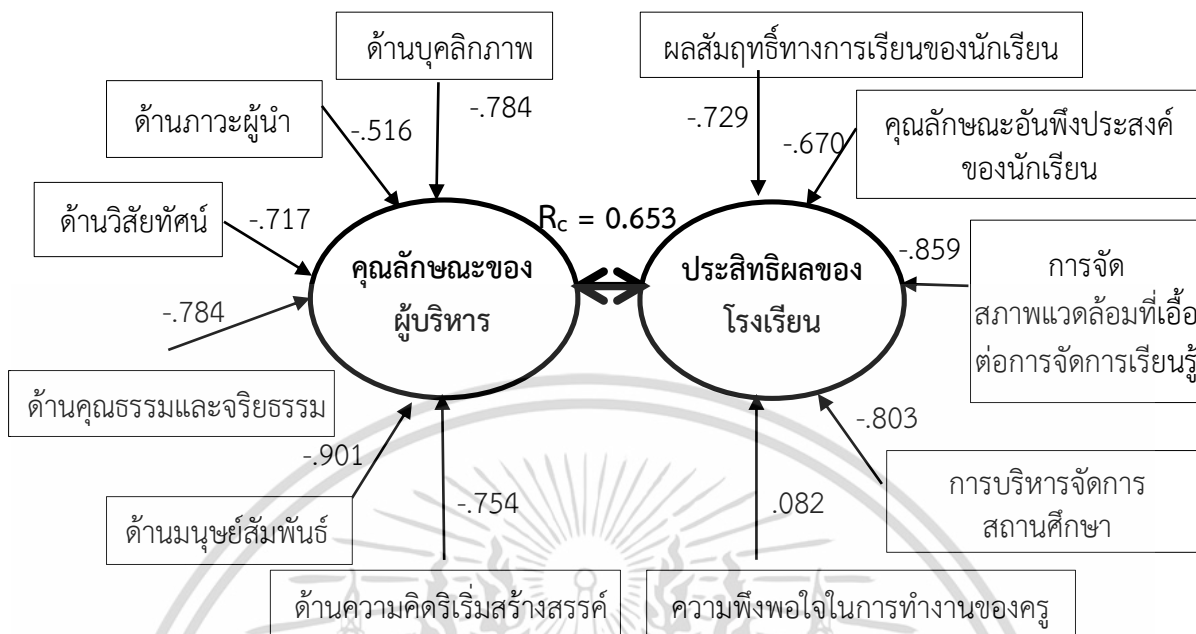
แปรตามได้ประมาณร้อยละ 42.6 โดยหลักการถ้าค่า Eigen value (λ) < 0.10 ถือว่าไม่มีความหมายแต่อย่างใดในการอธิบาย (อำนาจ เลิศขยันดี, 2545 : 626) ซึ่งในฟังก์ชันที่ 2, 3, 4, และ 5 มีค่า Eigen value (λ) ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถสรุปได้ว่าเป็นมิติที่ไม่พบความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เพียงฟังก์ชันที่ 1 ในการแปลผลของการวิจัย จึงสามารถสรุปได้ว่า สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.653 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ประเภทของตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัล
		F1
ชุดตัวแปร (คุณลักษณะของ ผู้บริหาร)	ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	-.784
	ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	-.516
	ด้านวิสัยทัศน์ (X_3)	-.717
	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X_4)	-.784
	ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5)	-.901
	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_6)	-.754
ชุดตัวแปร (ประสิทธิผลของ โรงเรียน)	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1)	-.729
	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Y_2)	-.670
	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (Y_3)	-.859
	การบริหารจัดการสถานศึกษา (Y_4)	-.803
	ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_5)	.082
สหสัมพันธ์คาโนนิคัล		0.653

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัล ค่าที่มากกว่าหรือเท่ากับ .30



ภาพที่ 4.1 ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากภาพที่ 4.1 ผู้วิจัยพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.30 ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (อำนาจ, 2002 : 585) ปรากฏว่าชุดตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหาร 6 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X5) ด้านบุคลิกภาพ (X1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X6) ด้านวิสัยทัศน์ (X3) และด้านภาวะผู้นำ (X2) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลเท่ากับ -0.901, -0.784, -0.784, -0.754, -0.717 และ -0.516 ตามลำดับ ซึ่งส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับการได้รับอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (Y3) การบริหารจัดการสถานศึกษา (Y4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y1) และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Y2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลเท่ากับ -0.859, -0.803, -0.729 และ -0.670 ตามลำดับ ยกเว้น ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารอย่างน้อย 1 คุณลักษณะส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลลของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 6,146 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 : ออนไลน์) ในปีการศึกษา 2563

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane 1967 (อ้างในบุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 69) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 376 คน เพื่อป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่างจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 การวิจัยครั้งนี้จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling)

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มุ่งสอบถามความคิดเห็นข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร มี 6 ด้าน รวม 27 ข้อคำถาม และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มุ่งสอบถามความคิดเห็นข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ด้าน รวม 23 ข้อ โดยตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ผลการวิเคราะห์พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.96 และประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 – 0.81 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ระหว่างเดือนธันวาคม 2563 ถึง เดือนมกราคม 2564 จำนวน 400 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำการนัดหมายกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) ระหว่างชุดตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร Multicollinearity และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งพิจารณาจากค่า Eigen value (λ) และค่า p-value (Sig.)

4. วิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรต้นคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล พิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.30

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S=0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X}=4.32$, $S=0.66$) รองมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.27$, $S=0.53$) ลำดับที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}=4.18$, $S=0.58$) ลำดับที่ 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.12$, $S=0.58$) ลำดับที่ 5 ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.11$, $S=0.59$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\bar{X}=4.06$, $S=0.66$)

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S=0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X}=4.44$, $S=0.39$) รองมาคือ การบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}=4.15$, $S=0.63$) ลำดับที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.12$, $S=0.52$) ลำดับที่ 4 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ($\bar{X}=4.10$, $S=0.54$) และลำดับสุดท้ายคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\bar{X}=4.08$, $S=0.52$)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหาร กับชุดตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล เท่ากับ 0.653 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 42.6 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน

4. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรต้นคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.1 ค่าน้ำหนักความสำคัญรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (.901) และประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (.859)

4.2 ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5) ด้านบุคลิกภาพ (X_1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X_4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_6) ด้านวิสัยทัศน์ (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_2) มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลเท่ากับ -.901, -.784, -.784, -.754, -.717 และ -.516 ตามลำดับ ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (Y_3) การบริหารจัดการสถานศึกษา (Y_4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1) และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Y_2) มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลเท่ากับ -.859, -.803, -.729 และ -.670 ตามลำดับ ยกเว้น ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_5) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารอย่างน้อย 1 คุณลักษณะส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ทำตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต้องมีการสอบคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และต้องผ่านเกณฑ์ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งในหลักสูตรประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ในปัจจุบันผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่องค์กรใดก็ตามต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมในผู้ร่วมงานในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนเอง โดยใช้มนุษยสัมพันธ์เพื่อให้เกิดบุคลากรทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ผู้บริหารต้องพัฒนาตัวเองตลอดเวลา โดยการเข้าฝึกอบรมศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้ที่นำมาพัฒนาสถานศึกษา และสามารถบริหารโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์และบรรลุเป้าหมายของการบริหารขององค์กร ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ศิลาแยง (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียง

คะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐยา สุขเกษม (2555 : 58) การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านบุคลิกภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 135) การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของข้าราชการครู คือ ด้านภาวะผู้นำ อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เห็นความสำคัญในเรื่องของภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงได้มีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งความสามารถในการจัดการบริหารดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 60) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ เพราะภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดี ผู้ตามจะศรัทธา ยอมรับ และกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานเกิดความสำเร็จ ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกสิงห์ ปากแก้ว (2558 : 247) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้นำมีอิทธิพลหรือพฤติกรรมอยู่เหนือผู้อื่น ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในตัวแล้ว ย่อมจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ บุญยารมย์ (2554 : 109) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ โดยแสดงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากแต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ถึงแม้จะมีคุณลักษณะที่ดี มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ด้วยระบบการทำงานของโรงเรียน มีการตีกรอบแนวคิดการทำงาน อาจทำให้ผู้บริหารขาดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่อย่างไรก็ตามในยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารต้องปรับตัวให้เข้ากับปฏิรูปบุคลากร โดยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อาทิ การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ Guilford (1956 : 128) กล่าวว่า มนุษย์สามารถพัฒนาทักษะทางความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการเริ่มปรับความคิด เช่น ความคล่องแคล่วในการคิด ยืดหยุ่นในการคิด คิดริเริ่ม คิดละเอียดลออ เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ คิดอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับทฤษฎีอูต้า (AUTA) กล่าวว่า การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล สามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ มีความสามารถในการหานวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม และพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจาก ผู้บริหารมีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทราน นนสุราช (2550 : 145) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาแนวทางการบริหารงานที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารเกิดความรู้และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการในโรงเรียน

5.2.2 อภิปรายผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาปฏิบัติตามประกาศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีนโยบายทางด้านประกันคุณภาพการศึกษา คือ การสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารและครูในสังกัด เพื่อให้เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ตลอดจนนำความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูป การที่ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ก็เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานการบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา โสภิตชาติ (2558 : 109) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน และมีความเอาใจใส่ในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ เข้าใจเห็นคุณค่าความสำคัญของผู้ร่วมงาน จึงทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครูและบุคลากร ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้น จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ไชยดำ (2559 : 217) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับตัว และด้านบรรยากาศของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชนก แยมอุทัย (2557 : 104) ศึกษาประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคาลกรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559 : 101) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของข้าราชการครู คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาหาความรู้ โดยการจัดอบรม และให้ทุนในการศึกษาต่อ สร้างให้ครูผู้สอนเกิดความรับผิดชอบ และกระตือรือร้นในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นโอกาสในการสร้างผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และยังให้คำแนะนำในการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้อาจทำให้ครูรู้สึกภูมิใจในตัวเองจากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมว่าเป็นผู้มีควมที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถ มีอนาคตที่ดี และเป็นคนดีของสังคม ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา โสภิตชาติ (2558 : 110) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา ให้แก่ครูและบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงาน ผลตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการ สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ มีความเสียสละอุทิศตน มีความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ รักเดช (2555 : 14) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบางบัวทองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารให้การยอมรับความรู้ ความสามารถ ช่วยเหลือ และสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครู อีกทั้งเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และปฏิบัติต่อกันอย่างกัลยาณมิตร รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ ทับจิ้น (2557 : 132) ได้ศึกษาประสิทธิผล

ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 18 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ นฤมล ศรียาเทพ (2559 : 116) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้ายตามความคิดเห็นของข้าราชการครู คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดเป็นจำนวนมาก อาจจะทำให้มาตรฐานในการกำกับ ติดตาม ให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานด้านต่างๆเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้ได้ผลสำเร็จนั้นอาจจะยังไม่ดีพอ อีกทั้งโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความพร้อมที่แตกต่างกัน ประกอบกับผู้บริหาร ครู มีภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอนมากขึ้น อาจเป็นผลให้การพัฒนางานในหน้าที่ด้อยลงเป็นบางส่วน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ปัจจัยในตัวของผู้เรียนเองด้วย แต่ถึงอย่างไรก็ตามโรงเรียนต้องดำเนินงานตามปฏิรูปการศึกษา จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีความรู้ ให้เป็นไปตามกระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 3) กำหนดแนวทางเร่งรัดโรงเรียนและสถานศึกษาทุกระดับ จัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน คุณภาพเท่าเทียมกัน และให้กระจายการจัดบริการครอบคลุมทุกพื้นที่ และปฏิบัติตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563 : 1) ได้กำหนดคุณภาพผู้เรียนไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องพยายามทำให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล คำแข่ง (2547 : 55) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย กล่าวคือ โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สอนให้นักเรียนเป็นคนเก่ง เรียนอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์รี บุญธรรม (2544 : 86) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย กล่าวคือ โรงเรียนได้ดำเนินงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษา ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการให้เพียงพอต่อการใช้งานของนักเรียนส่งผลให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 อภิปรายผลค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis) ระหว่างชุดตัวแปรต้นคุณลักษณะของผู้บริหารกับชุดตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลเท่ากับ 0.653 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 42.6 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อีกทั้งผลวิจัยเป็นไปตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ กล่าวคือ ผลงานวิจัยของมนต์รี บุญธรรม (2544 : 86) สันห์พิชชา ขวนสำราญ (2545 : 109) ชัชวาล คำแข่ง (2547 : 55) ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550 : 111) สุนทราน นนสุราษ (2550 : 145) อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) นฤมล ศรียาเทพ (2560 : 83) ชิวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561 : 99) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา และความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโดยส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานสถาบันการศึกษาต่างๆที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ให้มีความสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ อีกทั้งสถานศึกษาในสังกัดมีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา อีกด้วย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2563 : 143) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี รับรู้จุดอ่อน จุดแข็งของตน มีความมุ่งมั่น ในการนำพาองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะทางการบริหารอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา บรรลุเป้าหมายของตนเอง และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรบุคลากร เห็นถึงความจริงใจจึงเกิดความเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจ บรรลุเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ชนะเพีย (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในโครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลเขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา พฤคณา (2564 : 25) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างมิตรไมตรีที่ดีต่อครูในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล และบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

5.2.4 อภิปรายผลค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรย่อยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ลำดับที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลำดับที่ 5 ด้านวิสัยทัศน์ และค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ

ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากมนุษยสัมพันธ์เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารด้านหนึ่งที่มีความสำคัญทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างบังเกิดผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของ Mayo กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ จะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด จะได้รับความพอใจสูงขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิผลขึ้นกับองค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ อำนาจ วีรธรรม (2535 : 194) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีรู้จักใช้ศิลปะในการเจรจา รู้จักสร้างศรัทธา และบำรุงขวัญเพื่อเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และยิ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2520 : 227) กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นต่อมนุษย์ ถ้าบุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัณฑ์พิชชา ชวนสำราญ (2545 : 109) และชีวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561 : 99) พบว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพ มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเป็นอันดับที่ 2 อาจเนื่องจากผู้บริหารทุกคน ก่อนจะได้รับตำแหน่งผู้บริหาร ทางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ได้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางด้าน บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ เป็นต้น ซึ่งการมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี ยิ้มแย้มแจ่มใส จะทำให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ มีศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 7) กล่าวว่า ผู้บริหารนอกจากจะมีความรอบรู้ในภารกิจ กระบวนการ และทักษะในการบริหารแล้ว บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรมีแก่การยอมรับและยกย่องนับถือ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประพฤติดี มีความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการพูด และมีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว รู้จักครองใจคนอื่น Zimbardo & Ruch. 1980 : 292) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาของแต่ละบุคคล มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอกที่สังเกตเห็นได้ง่ายและพฤติกรรมภายในที่สังเกตเห็นได้ยาก ลักษณะที่หลากหลายดังกล่าวส่งผลให้บุคคลแสดงออกต่างกันในแต่ละสถานการณ์และช่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีโชค วิไลพันธุ์ (2555 : 56) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นเฉพาะตัวทำให้เกิดความรู้สึกทางใจหรืออารมณ์ต่อผู้พบเห็นว่าชอบหรือไม่ชอบ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ของชีวิต และยิ่งสอดคล้องกับ Gilliland (1989 : 307) กล่าวว่า บุคลิกภาพทำให้บุคคลพยายามที่จะพัฒนาตนเองและปรับปรุงตนเอง โดยมีแรงขับ (drive) ที่กระตุ้นให้บุคคลพัฒนาตนเองไปสู่จุดหมายหรือไปสู่ภาพลักษณ์ที่ตนต้องการหรือการมีบุคลิกภาพที่ดี บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ บุคลิกภาพที่พัฒนาแล้ว หรือบุคลิกภาพที่งดงามใครเห็นก็ยกย่องนับถือ มีผู้คนในสังคมยอมรับ สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี บุญธรรม (2544 : 86) สัณฑ์พิชชา ชวนสำราญ (2545 : 109) ชีวาล คำแข่ง (2547 : 55) อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) และชีวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561 : 99) พบว่า คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารจัดการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหารโรงเรียนก่อนเสมอ ตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 : 15) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารและหลังจากดำรงตำแหน่ง เพราะคุณธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงมีและประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร (2542 : 10) กล่าวไว้ว่า คุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารทุกประเภท และทุกลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาแม้จะมีภูมิฐานและมีวุฒิที่ดีเลิศเพียงใด ถ้าความประพฤติไม่ได้ ไม่มีวินัย มีจิตใจที่ไร้ศีลธรรม จรรยา และวัฒนธรรม ความรู้หรือวิชาการที่มีก็จะมีประโยชน์อันใด เพราะได้นำความรู้ไปใช้ในทางที่ผิด ทุจริตเบียดเบียน และทำลายผู้อื่นให้เดือดร้อนเสมอ และยังสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542 : 8) กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เพื่อผู้บริหารประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่งาม ดังนั้นคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี บุญธรรม (2544 : 86) สัมพันธ์พิชชา ขวนสำราญ (2545 : 109) ชัชวาล คำแข่ง (2547 : 55) ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550 : 111) สุนทรา นนสุราช (2550 : 145) อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) นฤมล ศรียาเทพ (2560 : 83) และชีวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561 : 99) พบว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเป็นอันดับที่ 4 เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้รับการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างหลากหลาย จึงทำให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการในโรงเรียน มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองให้มีความก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก และสถานการณ์ในปัจจุบันอยู่เสมอ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญต่อคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการปฏิรูป และสร้างนวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้อง ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2548 : 73) กล่าวว่าลักษณะประการสำคัญของการเป็นผู้บริหารในยุคปัจจุบัน คือต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับของ สุนทรา นนสุราช (2550 : 145) และอนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) พบว่า คุณลักษณะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเป็นลำดับที่ 5 เนื่องจากการบริหารงานและการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาอันมีกฎหมายแม่บทการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ผู้บริหารสามารถเห็นภาพลักษณ์แห่งอนาคตที่กำหนดขึ้นได้ สร้างแรงบันดาลใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Davis and Davidson (1994 : 2) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้ที่เห็นภาพปัจจุบันเพื่อเปลี่ยนแปลงอนาคตไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 52) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบ

ความสำเร็จในการทำงาน ควรมีคุณลักษณะที่ดี เช่น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คาดการณ์ และประเมินสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปารณทัตตต์ แสนวิเศษ (2550 : 111) สุนทราน นนสุราช (2550 : 145) อนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) และชีวัสาร์ณ กิ่งแก้ว (2561 : 99) พบว่า คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเป็นลำดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่จำเป็นต้องผ่านการเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อน ซึ่งอาจทำให้การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ทั้งด้านการบริหารวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป อาจจะขาดประสบการณ์ในการทำงานทำให้ขาดความมั่นใจ ทักษะความเป็นผู้นำอาจจะยังไม่โดดเด่นพอ อย่างไรก็ตามผู้บริหารทุกคนเมื่อได้รับตำแหน่งแล้ว (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542 : 10) จะได้รับการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ รวมทั้งด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม และเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ สุพล วังสินซ์ (2545 : 16) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบคือ การบริหารการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะใช้ความเป็นผู้นำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับ Reddin (1970 : 230) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ กล่าวว่า ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่สามารถบริหารงานออกมาได้ดี ปรับเปลี่ยนการทำงานตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี บุญธรรม (2544 : 86) สันต์พิชชา ชวนสำราญ (2545 : 109) ชัชวาล คำเซ่ง (2547 : 55) ปารณทัตตต์ แสนวิเศษ (2550 : 111) สุนทราน นนสุราช (2550 : 145) และอนงค์นารถ ไชยรา (2557 : 105) พบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากที่สุด ทำให้ชุดตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารมีค่าสูง ดังนั้นการที่ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารมีค่าที่สูงขึ้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารในอื่นๆ อาทิ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำ อีกทั้งผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลสูงจะส่งผลให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นไปด้วย

สำหรับค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากตัวแปรย่อยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารจัดการสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการ

เรียนรู้ นั้นเป็นสิ่งแรกที่ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญพร้อมทั้งสามารถดำเนินการได้ก่อนด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 15-29) ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้โดยกำหนดหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข พ.ศ. 2545 ในหมวดแนวการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ มาตรา 22 ข้อที่ 24 กล่าวว่า โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อีกทั้งยังได้ดำเนินงานตามขอบข่ายงานการบริหารงานด้านอาคารสถานที่ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานงานไว้ชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม นิเทศงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนไว้คือ บรรยากาศสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจัดขึ้นในระบบโรงเรียนในระยะเวลาอันจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้จึงเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) และปฐมพงศ์ ขวาลิต (2561 : 18) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เป็นประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปรประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเป็นอันดับที่ 2 เนื่องจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังยกระดับการศึกษาชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาให้ทั่วถึง โดยบัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหาร ส่งผลให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับทฤษฎีกระบวนการจัดการ กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีผู้บริหารที่มีการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2538 : 18) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี ต้องมีกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การมีส่วนร่วม ระหว่างผู้บริหารและครู จะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) และปฐมพงศ์ ขวาลิต (2561 : 18) พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปรประสิทธิผลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเป็นอันดับที่ 3 อาจเนื่องจาก โรงเรียนต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และปรัชญาการศึกษาที่กำหนดให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นคนเก่ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (2563 : ออนไลน์) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผลผลิตของโรงเรียนด้านคุณภาพนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องพยายามทำให้ได้ตามมาตรฐาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอีกด้านหนึ่ง ดังที่ สายพิน แก้วงามประเสริฐ กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากคะแนนโอเน็ตที่สอบได้ต่ำ จะถือว่าเป็นโรงเรียนที่ด้อยคุณภาพ ซึ่งโดยภาพรวม สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) กล่าวว่า โรงเรียนใดได้คะแนนโอเน็ตน้อย เป็นผลมาจากคุณภาพการสอนของครูไม่ดีเป็นประการหลัก รองลงมาคือการขาดแคลนสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย และยังเห็นว่าการที่เด็กได้คะแนนน้อยสะท้อนความด้อยคุณภาพของโรงเรียน ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2554 : 9) รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) ปฐมพงศ์ ขวาลิต (2561 : 18) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปรประสิทธิผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลเป็นอันดับสุดท้าย อาจเนื่องจากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคม อารมณ์ ความรู้สึก ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการ ประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่วัดได้ยาก ตามที่ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2536 : 19-20) กล่าวว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง และมีสุขของคน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราก ลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้ ถึงแม้ว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนั้นจะเป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลเป็นอันดับสุดท้าย แต่ก็เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กล่าวไว้ใน มาตราที่ ๒๓ ๒๕ และ ๒๖ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสรุปได้ว่า ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ โดยต้องผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี เรียนอย่างมีความสุข ดังนั้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2554 : 9) รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561 : 14) ปฐมพงศ์ ขวาลิต (2561 : 18) พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลมากที่สุด ทำให้ชุดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าสูง การที่จะทำให้อะไรประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าสูงขึ้นควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวแปรอื่นๆ อาทิ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู อีกทั้งประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลสูงขึ้นไปจะส่งผลให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับคุณลักษณะของผู้บริหารสูงขึ้นไปด้วย

ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารอย่างน้อย 1 คุณลักษณะส่งผลซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำที่ดี จะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดีทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ พิศวา ศรีเสน (2551 : 45) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารหากมีคุณลักษณะที่ดีอาจส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนดีไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ก็อาจทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับที่ไม่ดีได้เช่นกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของปัญญา แก้วกียูร (2552 : 28) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จึงควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้ มีคุณลักษณะที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดียิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากที่สุด และด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลรองลงมาตามลำดับ ดังนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร โดยการจัดอบรม สัมมนาในด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพ อบรมคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาทักษะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และด้าน

ภาวะผู้นำ เพื่อคุณลักษณะของผู้บริหารมีค่าที่สูงขึ้น และส่งผลให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นไปด้วย

3. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลมากที่สุด และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลรองลงมาตามลำดับ ดังนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีขึ้น และส่งผลให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับคุณลักษณะของผู้บริหารสูงขึ้นไปด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาวิจัย ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หรือสังกัดการศึกษาอื่นๆ

2. จากผลการศึกษาวิจัย ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หรือสังกัดการศึกษาอื่นๆ

3. จากผลการศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากที่สุด ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในรูปแบบเชิงคุณภาพ

4. จากผลการศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลน้อยที่สุด ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. 2539. การประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic Assessment). กรุงเทพฯ :
วิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2554. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรรณิการ์ ทับจิ้น. 2557. การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- กวี วงศ์พุด. 2535. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2551. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. 2552. การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัท
ธรรมสาร จำกัด.
- _____. 2554. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุหลาบ พงษ์เทพิน. 2553. การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะ สำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกรียงศักดิ์เจริญ วงศ์ศักดิ์. 2546. ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรัส อติวิทยากรณ์. 2551. ผู้บริหารยุคใหม่. สงขลา : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. 2551. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : บั๊ค พอยท์.
- _____. 2552. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊ค
พอยท์.
- จารุวรรณ ปะกัง. 2551. ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องวงกลมจาก
ผลงานศิลปะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินตนา พฤคณา. 2564. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียน
บ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ. 2548. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานบริษัท อาร์มสตรองรับเบอร์ แอนด์เคมีคัลโปรดักส์ จำกัด. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548. การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เฉลิมชัย ไวยชิตา. 2546. ความพึงพอใจของลูกค้ำที่มีต่อพนักงานขายของบริษัท กรุงไทยการไฟฟ้าจำกัด ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชัชวาล คำแข่ง. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยนนท์ นิลพัฒน์. 2555. จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยยุทธ ภูสันต์. 2550. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชาญชัย อินแถลง. 2552. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนามาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชีวสารณ์ กิ่งแก้ว. 2561. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐ อันธ์หนูพงษ์. 2534. ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนสีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์) เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณิชภัทร ประทุมทอง. 2559. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูอำเภอหนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2536. การพัฒนาจริยธรรมผู้ได้บังคับบัญชา ชุดฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค. สถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- _____. 2524. การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์กรมหาชน).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ดุซงกี โยเหลา. 2541. สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ IV. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เต็มศักดิ์ คทวณิช. 2547. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ทรงยศ แก้วมงคล. 2555. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ดุซงกีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. 2552. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานครเขตบางขุนเทียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทรงศนีย์ วรหาคำ. 2554. การจัดสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ แก้วทอง. 2546. ผลของการใช้แบบฝึกกิจกรรมต่อความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทองใบ อีรานันท์ทางกูร. 2552. พจนานุกรมไทยสำหรับนักเรียน. กรุงเทพฯ : ดวงแก้ว.
- ทวีโชค วิไลพันธ์. 2555. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทองหล่อ เดชไทย. 2544. ภาวะผู้นำ : เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ = Leadership for excellent quality management. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพย์ หาสาสน์ศรี. 2553. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิต ทองอาจ. 2553. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธร สุนทรายุทธ. 2551. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด .
- ธวัชชัย ยวงคำ. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISRE) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- _____. 2551. การวิจัยนำร่องการใช้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
ในสถานศึกษา. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม)
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นพพงษ์ บุญจิตราดูลย์. 2534. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- นภีลี ศรีวัฒนทรัพย์. 2551. การศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วย
หนังสือภาพประกอบการ์ตูนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดศรีมหาโพธิ์.
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล ศรียาเทพ. 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นาดยา รัศมี. 2552. การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านวินัยสำหรับนักเรียนช่วงที่ 3
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นาวิน เหมือนแสง. 2553. การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2552. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บริษัท
ทริเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. 2548. การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : หจก. มิน เซอร์วิส ซัพ
พลาย.
- _____. 2560. **วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูงสำหรับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2538. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยา
สาส์น.
- _____. 2546. **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง เจริญศรี. 2550. การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชริก บุตราช. 2551. **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม :
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุษบา คำนนท์. 2559. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามความต้องการของครูโรงเรียน
สุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปรกรณ์ภุช อินทร์มงคล. 2550. ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปฐมพงศ์ ซาวลิต. 2561. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาโทปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2551. การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ : เทคนิคพรินต์.
- ประพิศ เกษราวงูล. 2552. คุณลักษณะผู้นำกรเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำหรับศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา แก้วเกียร. 2545. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่เป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- ปัทมา ไสภิตชาติ. 2558. ทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมา พุทธเสน. 2551. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี, มหาวิทยาลัยเทพสตรี.
- ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. 2550. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2529. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลดเวริเอทในทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ : กรณี เทคนิค MMR และ CCA. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. 2524. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พรณรงค์ สิงห์สำราญ. 2550. เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม. วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พรพิมล นิยมพันธุ์. 2550. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พรณิ ลีกิจวัฒน์. 2554. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พระบุญทัน จารุวณโณ (กมลลักษณ์). 2553. การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับควมมีวินัย
ของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์ เทศบาลตำบลนิคมลำโดมน้อย
อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (พระพุทธศาสนา). ปทุมธานี :
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระมหาณัฐพล ดอนตะโก. 2551. คุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. 2553. ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิมพ์ชนา ยะมิ่ง. 2550. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ตอุตสาหกรรม
จำกัด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร.
- พิศวา ศรีเสน. 2551. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียน
ในจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พีรพงษ์ พันธุ์โสตา. 2560. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical Correlation).
ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก : <https://docs.google.com/a/kmitl.ac.th>.
- ไพฑูริย์ ศรีฟ้า. 2551. E-Book หนังสือพูดได้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์.
- มนชัย อรพิมพ์. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสาขา
การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มนตรี บุญธรรม. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาโท กศ.ม.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 7. โรงพิมพ์ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. 2551. สถานภาพคุณธรรมของประชาชนในสังคมไทย. ศูนย์ส่งเสริมและ
พัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2554. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : เอส
แอนด์ จีกราฟฟิค.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2551. การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รติรัตน์ คล่องแคล่ว. 2561. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาค
ตะวันออก. ปริญญาโทปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสริน พันธ. 2550. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่
ได้รับการสอนตามหลักการเรียนเพื่อรอบรู้โดยใช้ของเล่นเชิงวิทยาศาสตร์. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รัชพล คชชารุ่งโรจน์. 2548. **คิดทำหลากหลายกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนทันสมัย.**
กรุงเทพฯ.
- รัชภูมิ สมสมัย. 2552. **การสร้างแบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตติกรณ์ จงวิตาส. 2545. **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาโท วิทยานิพนธ์ วทด.** การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2553. **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** พิมพ์ครั้งที่ 4.
สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- เรียม สุขกล้า. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วงษ์เดือน ทองคำ. 2556. **คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียม
ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วชิราภรณ์ คำคล้าย. 2551. **การศึกษาการจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- วนิดา ดีแป้น. 2553. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย โดย
การวิเคราะห์ทุกระดับ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วนิดา พิพัฒน์วัฒนกุล. 2551. **การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามทฤษฎีของครูจังหวัดอุทัยธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. 2556. **การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9.** กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. 2544. **เจตคติ : แนวคิด วิธีการวัดและมาตรวัด.** กรุงเทพฯ : คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิต เทพประสิทธิ์. 2558. **การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน.** กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์.
- วิภา ร่วมโพธิ์รี. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน
กับมาตรฐานคุณภาพสถานศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษา
จันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิภาพร มาพบสุข. 2542. **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : อีระป้อม
วรรณกรรม.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิรินทร์ยา อยู่สุข. 2550. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โอ เอช กรีฟ จำกัด.
การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.
- ศิรินันท์ วรรณทกิจ. 2545. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบ
ต่อตนเองและส่วนรวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ
สหสัมพันธ์คานอนิคอล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2540. หน้าที่ทางการบริหาร. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ดาว.
- ศิลป์ชัย อ่องตระกูล. 2553. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา อุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ . 2552. นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ.
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม. 2550. บันทึกความสำเร็จ “เยาวชนไทย ทำดี
ถวายในหลวง”. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2542. กลยุทธ์การแข่งขันของธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- สมพร สุทัศนีย์. 2541. จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : บริษัทคอทฟอร์ม จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. 2538. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การทฤษฎีการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันห์พิชชา ชวนสำราญ. 2545. ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- สันติ บุญภิรมย์. 2552. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยร่มเกล้า จำกัด.
- สัมมา รณินธ์. 2553. ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2563. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2560 - 2564. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.secondary2.obec.go.th/sesao2>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2016. การคิดเชิงสร้างสรรค์. เข้าถึงได้จาก
<https://www.ocsc.go.th/download/2560>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2550.
ปัญหาคุณธรรมด้านสภาพแวดล้อม นักเรียน/นักศึกษา ผู้บริหาร/ครู/อาจารย์
ผู้ปกครอง. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551. หลักสูตรการศึกษานอก
ระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวทางการจัดการเรียนรู้.
นนทบุรี : ไทยพลับพลาเ็ดดูเคชั่น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2551. **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำราญ มีแจ้ง. 2544. **การประเมินโครงการทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : นิชินแอเวอรี่ไทร์กรุ๊ป.
- สิริชัย โพธิ์ศรีทอง. 2563. **คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริสรณ์ สิทธิรินทร์. 2554. **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการจัดการความรู้.** สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกฤษฎี อัญบุตร. 2553. **การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนหลักขั้นต้นของกองทัพอากาศ.** วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษาปทุมธานี บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัท เพ็ญฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สุทธภา บุญแซม. 2553. **การศึกษาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์หน่วยการเรียนรู้ เรื่องคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (7E).** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์ และศศิภาณูจน์ ทวีสุวรรณ. 2552. **การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษากลุ่มเด็ก/เยาวชนและข้าราชการภาครัฐ.** กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2551. **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- สุนทรา นนสุราษ. 2550. **ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพร สุขสวัสดิ์. 2552. **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนันทบุรี.** การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรชัย เปี่ยมสมบูรณ์สุข. 2529. **การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ กรณีเทคนิค MMR และ CCA.** กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมวิชาการสถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.
- สุรีย์พร รุ่งกำจัด. 2556. **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุวิมล ตีรกาพันธ์. 2550. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2520. **การบริหารกิจกรรมนักเรียน**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- _____. 2536. **การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารในประมวลชุดวิชาการวิจัยและการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8 -9**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. 2550. **สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.
- เสาวลักษณ์ โสมะทต. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. ปรินญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดิกันต์ ภูดีทิพย์. 2552. **การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม พื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน**. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อนงค์นารถ ไชยรา. 2557. **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรา ไชยดำ. 2559. **ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อรทัย จันใด. 2553. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร. 2542. **ท่านจะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีอย่างไร**. วารสารกรมบัญชีกลาง, 22 (5) : 21-25.
- อำนวยการ วิวรรธ. 2535. **บัญญัติเจ็ดประการในการสร้างคนให้กลายเป็นบุคคลผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต**. วารสารกรมบัญชีกลาง, 32(4) : 29-33.
- อำนวยการ เลิศขยันดี. 2545. **สถิติขั้นสูง**. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศิลปะสนองการพิมพ์.
- อำนวยการ แสงสว่าง. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology)**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์.
- อำนวยการ จันทวานิช. 2547. **แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สกศ.
- อารี รังสินธ์. 2526. **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2553. **การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. 2537. **การวิจัยของครู**. กรุงเทพฯ : ฟีนี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรัญญา ชนะเพ็ญ. 2542. ผลของการใช้โปรแกรมฝึกการแก้ปัญหาต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Allport, G.W. 1973. **Personality: A Psychological Interpretation.** New York: Henry Holt and Company.

Barnes, R. A. 1995. **African American parents' involvement in their children schooling.** Dissertation Abstracts International, 55(5): 3152 – A.

Bennis, W.G. 1997. **Managing Is like Herding Cats.** Executive Excellence Publishing, Provo, UT.

Candoli, I.C. 1992. **School business administration: a planning approach.** 4 th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Certo, S.C. 2000. **Modern Management.** New Jersey: Prentice-Hall.

Daft, R.I. 2005. **The leadership experience.** Australia: Thomson South Western.

David, S. and Davidson, B. 1994. **Vision 2020.** New York: McGraw-Hill, Inc.

Easton, W.D. 2009. **Survey of the characteristics of the successful black deans in predominantly in the southeastern United States,** Dissertation Abstracts International.

Evers, A.S. 1987. Leadership Effectiveness of Wisconsin Superintendents.

Dissertation Abstracts International. 47(12): 449-A

Eysenck, J., Arnold, W., and Meili, R. 1972. **Encyclopaedia of Psychology.** London: Search Press Limited.

Finklea, C.W. 1997. **Principle leadership style and the effective school [CD-Rom]** Abstracts from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: 9738233.

Fry, H. Ketteridge, S. and Marshall, S. 2009. **A Handbook for teaching and Learning in Higher education, 3rd ed.** London: Routledge.

George, J.M. and Jones, G.R. 1996. **Organizational Behavior.** 3rded. New Jersey: Prentice.

Ghiselli, E.E. 1971. **Managerial Talent: America Psychologist.** Vol. 16 No.10 October.

Guilford, J.P. 1956. **Fundamental Statistics in Psychology and Education.** 3rd ed. New York: McGraw – Hill.

Gilliland, S.E. 1989. Acidophilus milk products: a review of potential benefits to consumers. **J. Dairy Sci.** 72: 2483-2484.

Good, C.V. 1973. **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill Book.

Guilford, J.P. 1967. **The Nature of Human Intelligence.** McGraw-Hill Book Company.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hersey, P. and Blanchard, K. 1993. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. Englewood. Boston: PWS-Kent.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Snyderman, B.B. 1993. **The motivation to work**. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Horney, R.H. 1964. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. 6thed. Prentice – Hall: International. Inc.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. 1991. **Educational administrations: theory research and Practice**. 4thed. New York: McGraw, Hill Book Company.
- Hoy, W.K. and Ferguson, J. 1985. **A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School**. Educational Administration Quarterly, 21(2): 121-122.
- Joyce, B. and Weil, M. 1992. **Models of Teaching**. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice- Hall.
- Koontz, H. and Wrich, H. 1987. **Management**. 3th ed. Auckland. New York: McGraw-Hill.
- Kline, R.B. 2005. **Principle and Practice of Structural Equation Modelling**. 2nd ed. New York: The Guilford Press.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. 2004. **Educational Administration Concepts and Practices**. Newyork : Thomson Learning, Inc.
- Magnuson, W.G. 2001. **The Characteristics of Successful School Business Managers**. Los Angeles: Doctoral Dissertation. University of Southend Califomia.
- Marcel, K. 1990. **Principal Power and School Effectiveness**. A Study of Urban Public Middle school. DAI 51/60A.
- Martin, L. and Kettner, P. 1996. **Measuring the Performance of Human Service Program**. London: Sage Publisher.
- Matlin, M.W. 1992. **Psychology**. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Morphet, E.L. 1976. **Educational Organization and Administration**. Englewood. Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mott, P.E. 1972. **The Characteristics of Effective Organizations**. New York: Harper.
- Poster, C. 1999. **Restructuring The key to Effective School Management**. London and New York: Routledge.
- Reddin, J.W. 1970. **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Robbins, S. P. 1996. **Organizational Behaviour Concepts Controversies Applications**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ruch, F.L. 1965. **Psychology and life**. 7thed. New York: McGraw - Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Snyder, C.R. and Lopez, S.J. 2007. **Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths**. Oaks, CA, United States: Sage Publications
- Stogdill, R.M. 1974. **Handbook of Leadership: A survey of theory and research**. New York: Free Press.
- Stone, R.J. 2008. **Managing human resources**. 2nded. New York: Free Press.
- Taff, B.C. 1998. Teacher Perceptions of Role Behavior and School Effectiveness, **Dissertation Abstracts International**. 58(7) : 2486.
- Vick, J.M. Jennifer, S.F. and Mary, M.H. 2008. **The Academic Job Search Handbook**. 4nded. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Wallach, M.A. and Kogan, N. 1965. **Modes of Thinking in Young Children: A Study of the Creativity-Intelligence Distinction**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Walsh, M. 1999. **Building a Successful School**. London: Kogan Page Webber, George. 1971. **Innecity Children Can Be Taught to read: Four Successful Schools**. Occasional Paper No. 18. Washington, DC: Council for Basic.
- Zimbardo, P. 1980. **Essentials of Personality**. New York: Glenview III.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว 7004 /2092



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1b พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวธิดารัตน์ ไพรวลัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สหสัมพันธ์คานานิโคลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2” โดยมี รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมิน
แบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่าน
จะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวธิดารัตน์ ไพรวลัย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02- 329-8436
ติดต่อนักศึกษา โทร. 085-8902640

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๓๐๐๔ / ๒๕๑๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวธิดารัตน์ ไพรวลัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒” โดยมี รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาว
ธิดารัตน์ ไพรวลัย ทดลองใช้แบบสอบถามกับครู ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรงค์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๕-๘๙๐-๒๖๔๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๓๐๐๔/๒๕๖๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวธิดารัตน์ ไพรวลัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒” โดยมี รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวธิดารัตน์
ไพรวลัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๕-๘๔๐-๒๖๔๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ลำดับที่ 64_018
เลขที่ EC-KMITL_64_018

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ประจำ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการวิจัย : สหสัมพันธ์ควาในนคอระหวางคุณถกษณะของผูบวหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2
รหัสโครงการวิจัย : EC-KMITL_64_018
ผู้วิจัยหลัก : นางสาว อิศาริณ โพรวิสัย
ผู้ร่วมวิจัย : นายบุญจันทร์ สีสันต์
สังกัดหน่วยงาน : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
วิธีทบทวน : แบบเร็ว (Expedited)/แบบเต็มชุด (Full board)
รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการ
เสร็จสิ้นก่อน 1 ปี/ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อยทุก 3 เดือน 6 เดือน
เอกสารรับรอง : 1. แบบเสนอโครงการวิจัย เวอร์ชัน 1 ฉบับ ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2563
2. โครงการวิจัยฉบับเต็ม เวอร์ชัน 2 ฉบับ ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2563
3. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้รับการวิจัย เวอร์ชัน 2 ฉบับ ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2563
4. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย เวอร์ชัน 2 ฉบับ ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2563
5. แบบบันทึกข้อมูล เวอร์ชัน 2 ฉบับ 8 ธันวาคม 2563
6. ประวัติผู้วิจัย

ลงนาม

พิชญานันท์ หิพพานันท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญานันท์ หิพพานันท์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2563

วันที่รับรอง : 9 ธันวาคม พ.ศ. 2563

วันหมดอายุ : 9 ธันวาคม พ.ศ. 2564

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



No. 64_018
EC-KMITL_64_018

The Research Ethics Committee of
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
1, Chalongkrung Rd., Lat Krabang, Bangkok Thailand 10520
Tel 02-3298000

Research certificate

The Research Ethics Committee of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang has exempted the following study which is to be carried out in compliance with the International guidelines for human research protection as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP) and 45CFR 46.101(b)

Study title : Canonical Correlation Between Administration Characteristics and School Effectiveness Under The Secondary Educational Service Area Office 2
Study code : EC-KMITL_64_018
Principal Investigator : Miss Tidarut Paivan
Co-Investigator : Mr. Boonchan Sisan
Study center : Faculty of Industrial Education and Technology.
Review method : Expedited / Full board
Progress report : Progress report submitted at least 1 time / year or submit a complete report if the project is completed 1 year before / submit progress report at least every 3 months 6 months
Document reviewed : 1. Submission form version 1 dated 23 November, 2020
2. Full protocol/proposal version 2 dated 8 December, 2020
3. Participant information sheet version 2 dated 8 December, 2020
4. Informed consent form version 2 dated 8 December, 2020
5. Data record form version 2 dated 8 December, 2020
6. Curriculum Vitae

Signature *Pastraporn Thipayasothorn*
(Asst.Prof.Dr.Pastraporn Thipayasothorn.)
Chair of the Human Ethics Committee
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, 2020

Date of certification: 9 December, 2020

Expiration date: 9 December, 2021

In all this certification, there are conditions as stated on every back. (See the back of the research certificate)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

2.แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวธิดารัตน์ ไพรวลัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพ						
1.	ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ					
2.	ผู้บริหารมีกิริยาสุภาพ อ่อนโยน					
3.	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดมีปฏิภาณไหวพริบ					
4.	ผู้บริหารสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย					
5.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
ด้านภาวะผู้นำ						
6.	ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ					
7.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากร					
8.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย					
9.	ผู้บริหารสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ					
ด้านวิสัยทัศน์						
10.	ผู้บริหารสามารถประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต					
11.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
12.	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
13.	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อคุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
14.	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
15.	ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง					
16.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย					
17.	ผู้บริหารมีความเห็นอก เห็นใจ และเข้าใจผู้อื่น					
18.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางศีลธรรมจนเป็นที่ ยอมรับของสังคม					
ด้านมนุษยสัมพันธ์						
19.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารและประสานงานกับทุกฝ่ายให้ ร่วมกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
20.	ผู้บริหารให้เกียรติและยกย่องบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน					
22.	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน					
23.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข					
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
24.	ผู้บริหารมีวิธีการและแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวม					
25.	ผู้บริหารมีความคิดที่หลากหลายตามบริบทการบริหารงาน					
26.	ผู้บริหารสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วเพื่อการตัดสินใจทำงาน					
27.	ผู้บริหารมีแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆในโรงเรียนอย่าง หลากหลายแนวทาง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
1.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา					
2.	นักเรียนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
3.	นักเรียนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และการ เปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม					
4.	นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน						
5.	นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต					
6.	นักเรียนมีวินัยในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงาน					
7.	นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม					
8.	นักเรียนช่วยเหลือเพื่อนและครูด้วยความเต็มใจ					
9.	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้						
10.	โรงเรียนจัดอาคาร ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอตาม ลักษณะการใช้งานอย่างเหมาะสม					
11.	โรงเรียนมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้สวยงามอยู่เสมอ					
12.	โรงเรียนมีสื่อการสอนที่หลากหลายและทันสมัย					
13.	ครูผู้สอนในโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และมีอารมณ์ ขัน					
14.	บรรยากาศในการเรียนการสอนไม่เครียด รู้สึกเป็นมิตรและ เป็นกันเอง					
15.	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนทำงานร่วมกัน สร้างความ สามัคคี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารจัดการสถานศึกษา						
16.	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					
17.	สถานศึกษามีโครงสร้างและขอบข่ายงานที่ชัดเจน					
18.	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง					
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
19.	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
20.	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ					
21.	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
22.	ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน					
23.	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษากระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตาราง ง1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC) คุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านบุคลิกภาพ								
1. ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีกิริยาสุภาพ อ่อนโยน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดมีปฏิภาณไหวพริบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำ								
6. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	-1	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ	-1	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
ด้านวิสัยทัศน์								
10. ผู้บริหารสามารถประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ง1 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม								
14. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15. ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16. ผู้บริหารมีความยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางศีลธรรมจนเป็นที่ยอมรับของสังคม	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
ด้านมนุษยสัมพันธ์								
19. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและประสานงานกับทุกฝ่ายให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20. ผู้บริหารให้เกียรติและยกย่องบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	-1	+1	+1	+1	+1	3	.60	ใช้ได้
21. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
22. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์								
24. ผู้บริหารมีวิธีการและแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25. ผู้บริหารมีความคิดที่หลากหลายตามบริบทการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วเพื่อการตัดสินใจทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27. ผู้บริหารมีแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆในโรงเรียนอย่างหลากหลายแนวทาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ง2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC) ประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน								
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	-1	+1	+1	+1	+1	3	.60	ใช้ได้
2. นักเรียนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	-1	+1	+1	+1	+1	3	.60	ใช้ได้
3. นักเรียนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม	-1	+1	+1	+1	+1	3	.60	ใช้ได้
4. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	-1	+1	+1	+1	+1	3	.60	ใช้ได้
ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน								
5. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6. นักเรียนมีวินัยในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7. นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8. นักเรียนช่วยเหลือเพื่อนและครูด้วยความเต็มใจ	+1	+1	0	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
9. นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้								
10. โรงเรียนจัดอาคาร ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอตามลักษณะการใช้งานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11. โรงเรียนมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้สวยงามอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12. โรงเรียนมีสื่อการสอนที่หลากหลายและทันสมัย	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
13. ครูผู้สอนในโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และมีอารมณ์ขัน	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
14. บรรยากาศในการเรียนการสอนไม่เครียด รู้สึกเป็นมิตรและเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนทำงานร่วมกัน สร้างความสามัคคี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ง2 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา								
16. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17. สถานศึกษามีโครงสร้างและขอบข่ายงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู								
19. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22. ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษากระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ง3 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คุณลักษณะของผู้บริหาร	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านบุคลิกภาพ	
1. ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	.43
2. ผู้บริหารมีกิริยาสุภาพ อ่อนโยน	.74
3. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดมีปฏิภาณไหวพริบ	.91
4. ผู้บริหารสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย	.86
5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	.81
ด้านภาวะผู้นำ	
6. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ	.90
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	.95
8. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	.92
9. ผู้บริหารสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ	.42
ด้านวิสัยทัศน์	
10. ผู้บริหารสามารถประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต	.91
11. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	.89
12. ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	.89
13. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	.86
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	
14. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	.86
15. ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	.91
16. ผู้บริหารมีความยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย	.95
17. ผู้บริหารมีความเห็นอก เห็นใจ และเข้าใจผู้อื่น	.90
18. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางศีลธรรมจนเป็นที่ยอมรับของสังคม	.86
ด้านมนุษยสัมพันธ์	
19. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและประสานงานกับทุกฝ่ายให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	.83
20. ผู้บริหารให้เกียรติและยกย่องบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	.84
21. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน	.85
22. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน	.65
23. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข	.83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ง3 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหาร	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	
24. ผู้บริหารมีวิธีการและแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	.77
25. ผู้บริหารมีความคิดที่หลากหลายตามบริบทการบริหารงาน	.87
26. ผู้บริหารสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วเพื่อการตัดสินใจทำงาน	.96
27. ผู้บริหารมีแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆในโรงเรียนอย่างหลากหลายแนวทาง	.95
รวมรายฉบับอยู่ระหว่าง	.42 - .96



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ง4 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ประสิทธิผลของผู้บริหาร	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	.73
2. นักเรียนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	.79
3. นักเรียนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม	.70
4. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	.66
ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	
5. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต	.61
6. นักเรียนมีวินัยในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงาน	.79
7. นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม	.81
8. นักเรียนช่วยเหลือเพื่อนและครูด้วยความเต็มใจ	.79
9. นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	.75
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	
10. โรงเรียนจัดอาคาร ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอตามลักษณะการใช้งานอย่างเหมาะสม	.77
11. โรงเรียนมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้สวยงามอยู่เสมอ	.61
12. โรงเรียนมีสื่อการสอนที่หลากหลายและทันสมัย	.66
13. ครูผู้สอนในโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และมีอารมณ์ขัน	.75
14. บรรยากาศในการเรียนการสอนไม่เครียด รู้สึกเป็นมิตรและเป็นกันเอง	.74
15. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนทำงานร่วมกัน สร้างความสามัคคี	.76
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	
16. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	.70
17. สถานศึกษามีโครงสร้างและขอบข่ายงานที่ชัดเจน	.73
18. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	.79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ง4 (ต่อ)

ประสิทธิผลของผู้บริหาร	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	
19. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	.25
20. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ	.46
21. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน	.56
22. ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน	.69
23. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษากระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.50
รวมรายฉบับอยู่ระหว่าง	.25 - .81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวธิดารัตน์ ไพรวลัย
วัน-เดือน-ปีเกิด	3 กันยายน 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	299/82 หมู่ 4 หมู่บ้านแมกไม้ ต.บางละมุง อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20150
ประวัติการศึกษา	
ปีการศึกษา 2559	สำเร็จการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (การจัดการเรียนรู้) สาขาพลศึกษาและสุขศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ปีการศึกษา 2563	สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	รับราชการครู ตำแหน่งครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้